

**HUBUNGAN ANTARA FAKTOR MOTIVASI INTRINSIK DAN
EKSTRINSIK DENGAN PRESTASI KERJA: KAJIAN DI
KALANGAN PEGAWAI TENTERA LAUT DI RAJA
MALAYSIA**

Oleh :

AZIZI BIN HJ. AHMAD SARKAWI

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

(2009)

**HUBUNGAN ANTARA FAKTOR MOTIVASI INTRINSIK DAN
EKSTRINSIK DENGAN PRESTASI KERJA: KAJIAN DI KALANGAN
PEGAWAI TENTERA LAUT DI RAJA MALAYSIA**

Oleh:

AZIZI BIN HJ. AHMAD SARKAWI

Kertas Projek ini Diserahkan Kepada Kolej Perniagaan Universiti
Utara Malaysia Sebagai Memenuhi Syarat Keperluan Ijazah Sarjana
Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia.

© Azizi bin Hj. Ahmad Sarkawi, 2009. Hak Cipta Terpelihara.



KOLEJ PERNIAGAAN
(College of Business)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

AZIZI BIN AHMAD SARKAWI (803595)

Calon untuk Ijazah Sarjana **SARJANA SAINS (PENGURUSAN)**
(Candidate for the degree of) **MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

**HUBUNGAN ANTARA FAKTOR MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DENGAN
PRESTASI KERJA : KAJIAN DI KALANGAN PEGAWAI TENTERA LAUT DI RAJA MALAYSIA**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas project
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia UUM : **PROF. MADYA DR. ABDULLAH BIN ABDUL GHANI**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Nama Penyelia INTAN : **DR. NOOR ZARI BIN HAMAT**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Tarikh : **03 NOVEMBER 2009**
(Date)

KEBENARAN MENGGUNA

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah Darul Aman. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Kolej Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. **Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan bagi sebarang bentuk rujukan ke atas kertas projek ini.**

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

DEKAN
KOLEJ PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK
KEDAH DARUL AMAN

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM. Kajian ini juga ingin menentukan hubungan antara faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik iaitu autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja. Seramai 204 responden terlibat dalam soal selidik ini. Teknik analisis deskriptif dengan mengambil *mean*, digunakan untuk menilai tahap prestasi kerja dan faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik iaitu autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan manakala analisis inferensi ANOVA Sehalu, ujian *Post Hoc*, Korelasi Pearson dan Regresi Berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang dibentuk. Dapatan kajian menunjukkan tahap prestasi kerja dan tahap faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik iaitu autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan berada pada tahap julat yang tinggi. Bagi melihat perbezaan terhadap prestasi kerja berdasarkan faktor demografi dapatan kajian menunjukkan **prestasi kerja tidak mempunyai** perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat, umur dan kelulusan. Manakala bagi perbezaan terhadap motivasi berdasarkan faktor demografi, dapatan kajian menunjukkan **motivasi mempunyai** perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat dan umur. Selain itu tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi motivasi berdasarkan faktor demografi kelulusan tertinggi. Kajian juga menunjukkan dua pembolehubah faktor motivasi (autonomi dan ciri-ciri pekerjaan) kecuali faktor gaji mempunyai

perkaitan yang signifikan dengan prestasi kerja. Ujian analisis regresi mendapati bahawa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai kesan mempengaruhi dan peranannya tersendiri dalam menghasilkan prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine relationship between intrinsic and extrinsic motivational factors towards job performance among Royal Malaysian Navy Logistic Officers (RMN). The study also aims to determine the association between variables of intrinsic and extrinsic motivational factors i.e. autonomy, pay and job characteristics with job performance. A total of 204 respondents involved in this study. Descriptive analysis technique by using mean as an indicator to evaluate the level of intrinsic and extrinsic motivational factors and job performance while Oneway ANOVA, Post Hoc Tests, Pearson Correlation and Multiple Regression being used to test the hipotesis. The result shows that the level of motivation and job performance among RMN Logistic Officers is at high level. The result shows that no significant different between job performance and demographic factors such as rank, years of service, age and academic qualification. On the other hand, it is clearly indicated that there is a significant different between intrinsic and extrinsic motivation with demographic factors whilst as for demographic factors of academic qualification there is no significant different with intrinsic and extrinsic motivation. The result also indicated that two intrinsic and extrinsic motivational factors i.e autonomy and job characteristics have a significant correlation with job performance while as for the pay factor, the result indicated it has no significant correlation with job performance. Analysis using multiple regression shows intrinsic and extrinsic motivational factors has it own impact towards job performance.

PENGHARGAAN

Saya ingin memanjatkan kesyukuran ke hadrat Allah kerana dengan keizinan dan bantuanNya dapat saya menyiapkan projek ini sebagai memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan).

Di kesempatan ini, saya ini mengucapkan jutaan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Abdullah bin Hj. Abdul Ghani selaku penyelia kertas projek ini serta Dr. Noor Zari bin Hamat penyelia bersama daripada Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) di atas tunjuk ajar nasihat dan bimbingan yang diberikan sehingga terhasilnya kertas projek ini dengan jayanya. Jutaan terima kasih juga diucapkan kepada Prof. Madya Dr. Abu Bakar Hameed serta pensyarah-pensyarah Universiti Utara Malaysia (UUM) yang telah sudi berkongsi ilmu, kemahiran dan pengalaman serta menyumbang masa dan tenaga dalam menyediakan kertas projek ini.

Seterusnya, saya ingin merakamkan ucapan ribuan terima kasih kepada pihak INTAN terutamanya kepada Penyelaras Program Kanan serta pegawai dan kakitangan Program Pengurusan Konsultasi dan Penyelidikan yang telah banyak memberikan bantuan sepanjang saya menghadiri program diploma dan sarjana ini. Ucapan jutaan terima kasih kepada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) yang telah memberi peluang kepada saya untuk mengikuti program ini. Setinggi-tinggi terima kasih saya ucapkan kepada YBhg. Laksamana Pertama Dato' Mohd. Noh bin Lebai Mahat selaku Ketua Pengarah Cawangan Materiel dan pihak pengurusan Cawangan Materiel,

Markas Tentera Laut yang telah memberikan kebenaran kepada saya untuk menjalankan penyelidikan ini. Penghargaan juga saya ingin rakamkan buat semua pasukan, markas formasi, kapal dan unit TLDM yang telah banyak memberikan kerjasama, bantuan dan sokongan semasa saya menjalankan penyelidikan ini.

Ucapan penghargaan ini juga ingin saya rakamkan buat ayah dan emak serta ahli keluarga saya yang telah banyak memberikan sokongan di sepanjang saya mengikuti program ini. Istimewa buat isteri yang tercinta, Anita binti Mohamed Kassim serta anak-anak tersayang, Anis Nabilah, Anas Ashrawi, Anis Humairah, Anas Irfan dan yang teristimewa Allahyarham anakanda bongsu Anas Imran yang telah kembali ke Rahmatullah pada 25 April 2009 yang lepas semasa dalam proses penyediaan kertas projek ini. Terima kasih kerana telah banyak bersabar dan berkorban sepanjang saya mengikuti program ini. Kehadiran mereka di sisi dan dengan pemergian anakanda Anas Imran, hakikatnya telah menguatkan semangat saya untuk berusaha dengan lebih gigih mencapai kejayaan demi menjamin kebahagiaan masa depan bersama. Sesungguhnya kejayaan ini khas saya abadikan buat Allahyarham anakanda tersayang **ANAS IMRAN**. Ayahanda, bonda dan semua kekandamu sentiasa mendoakan kesejahteraan dan kebahagiaanmu serta semoga rahmat Allah SWT sentiasa bersamamu wahai anakandaku. Amin.

Jutaan terima kasih juga kepada rakan-rakan Diploma Sains Pengurusan/Sarjana Sains Pengurusan UUM/INTAN sesi 2008/2009 yang telah banyak memberikan kerjasama, sokongan dan bantuan. Semoga anda

semua sentiasa memperolehi kebahagiaan dan kesejahteraan hidup serta dilindungiNya. Saya juga sentiasa berdoa, semoga keakraban dan silaturrahim yang terjalin dapat dikekalkan.

Akhir kata, saya ingin merakamkan penghargaan saya kepada mereka yang telah banyak memberi bantuan dan kerjasama, yang tidak dapat saya nyatakan di sini. Hanya Allah sahaja yang dapat membalas budi dan jasa baik anda semua. Semoga kemurnian usaha kita semua mendapat keberkatan Allah S.W.T.

**AZIZI BIN AHMAD SARKAWI
INTAN, BUKIT KIARA
KUALA LUMPUR
2009**

KANDUNGAN

ISI KANDUNGAN	HALAMAN
PERAKUAN KERTAS KERJA PROJEK	
KEBENARAN MENGGUNA	i
ABSRAK (BAHASA MELAYU)	ii
ABSTRACT (BAHASA INGGERIS)	iv
PENGHARGAAN	v
KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
 BAB 1 – PENGENALAN	 HALAMAN
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Pernyataan Masalah	3
1.3 Persoalan Kajian	15
1.4 Objektif Kajian	16
1.5 Skop Kajian	17

1.6	Kepentingan Kajian	18
1.7	Rekabentuk Kajian	19
1.8	Batasan Kajian	20
1.8	Rumusan	21
BAB 2 – SOROTAN KARYA		22
2.1	Pengenalan	22
2.2	Definisi Konsep	22
2.2.1	Prestasi Kerja	22
2.2.2	Kajian Terdahulu	23
2.2.3	Motivasi	27
2.2.4	Kajian Terdahulu	28
2.2.5	Autonomi	31
2.2.6	Gaji	33
2.2.7	Ciri-ciri Pekerjaan	34
2.3	Kerangka Teori	36
2.4	Hipotesis Kajian	36
2.5	Rumusan Bab 2	38
BAB 3 – METODOLOGI KAJIAN		39
3.1	Pengenalan	39
3.2	Populasi dan Persampelan Kajian	39
3.3	Teknik Pengutipan Data	40
3.4	Soal Selidik	42

3.5	Instrumen Kajian	43
3.5.1	Autonomi	43
3.5.2	Gaji	44
3.5.3	Ciri-ciri Pekerjaan	44
3.5.4	Prestasi Kerja	45
3.5.5	Bahagian	45
3.6	Ujian Rintis	48
3.7	Ujian Normaliti	48
3.8	Ujian Lineariti	49
3.9	Ujian Kebolehpercayaan	49
3.10	Teknik Analisis Data	52
3.11	Rumusan Bab 3	57
	Bab 4 – ANALISIS DATA	58
4.1	Pengenalan	58
4.2	Demografi dan Latar Belakang Responden	59
4.3	Tahap Motivasi dan Prestasi Kerja Di Kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM	63
4.4	Analisa Statistik Inferensi	65
4.5	Rumusan Bab 4	89
	BAB 5 - PERBINCANGAN DAN CADANGAN	91
5.1	Pendahuluan	91

5.2	Tahap Prestasi Kerja dan Motivasi Di Kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM	91
5.3	Perbezaan terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Faktor Demografi	101
5.4	Perkaitan Antara motivasi Dengan Prestasi Kerja	108
5.5	Pengaruh Di Antara Motivasi dengan Prestasi Kerja	110
5.6	Rumusan Kajian	111
5.7	Implikasi Kajian	112
5.8	Limitasi Kajian	113
5.9	Cadangan	113
5.10	Kajian Akan Datang	116
5.11	Penutup	117

RUJUKAN	118 -121
----------------	-----------------

LAMPIRAN

- A BORANG SOAL SELIDIK**
- B TERJEMAHAN BORANG SOAL SELIDIK**
- C KEPUTUSAN UJIAN SPSS**

SENARAI JADUAL

JADUAL	HALAMAN
Jadual 1.1 Keanggotan Semasa Pegawai TLDM	6
Jadual 2.1 Model Konsep Hygiene dan Motivator Menurut Herzberg	29
Jadual 2.2 Model Hackman-Oldham Mengenai Ciri-ciri Pekerjaan	30
Jadual 3.1 Instrumen dan Item Soal Selidik Kajian	43
Jadual 3.2 Nilai positif dan negatif bagi Setiap Item Pembolehubah Bebas dan Pembolehubah Bersandar	47
Jadual 3.3 Nilai Alpha Cronbach	50
Jadual 3.4 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan	50
Jadual 3.5 Interpretasi Analisis Korelasi	54
Jadual 3.6 Interpretasi Analisis Regresi Berganda	55
Jadual 3.7 Ringkasan Teknik Analisis Data Kajian Ini	56
Jadual 4.1 Taburan Responden Mengikut Pangkat	60
Jadual 4.2 Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat	61
Jadual 4.3 Taburan Responden Mengikut Jantina	61
Jadual 4.4 Taburan Responden Mengikut Umur	62
Jadual 4.5 Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	62

JADUAL		HALAMAN
Jadual 4.6	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Tertinggi	63
Jadual 4.7	Min, Sisihan Piawai, Serakan, Minimum dan Maksimum Bagi Autonomi, Gaji, Ciri-ciri Pekerjaan dan Prestasi Kerja	64
Jadual 4.8	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Pangkat	67
Jadual 4.9	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	67
Jadual 4.10	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Umur	68
Jadual 4.11	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Kelulusan	69
Jadual 4.12	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Autonomi Berdasarkan Pangkat	69
Jadual 4.13	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Autonomi Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	70
Jadual 4.14	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Autonomi Berdasarkan Umur	71
Jadual 4.15	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Autonomi Berdasarkan Kelulusan	72
Jadual 4.16	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Gaji Berdasarkan Pangkat	72
Jadual 4.17	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Gaji Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	73
Jadual 4.18	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Gaji Berdasarkan Umur	74
Jadual 4.19	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Gaji Berdasarkan Kelulusan	75
Jadual 4.20	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Pangkat	76

JADUAL		HALAMAN
Jadual 4.21	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	77
Jadual 4.22	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Umur	78
Jadual 4.23	Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Kelulusan	79
Jadual 4.24	Hasil Ujian ANOVA Terhadap Motivasi Berdasarkan Pangkat	80
Jadual 4.25	Hasil Ujian ANOVA Terhadap Motivasi Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	81
Jadual 4.26	Hasil Ujian ANOVA Terhadap Motivasi Berdasarkan Umur	82
Jadual 4.27	Hasil Ujian ANOVA Terhadap Motivasi Berdasarkan Kelulusan Tertinggi	83
Jadual 4.28	Ujian Korelasi <i>Pearson</i> Faktor Motivasi Autonomi Dengan Prestasi Kerja	84
Jadual 4.29	Ujian Korelasi <i>Pearson</i> Faktor Motivasi Gaji Dengan Prestasi Kerja	85
Jadual 4.30	Ujian Korelasi <i>Pearson</i> Faktor Motivasi Ciri-Ciri Pekerjaan Prestasi Kerja	86
Jadual 4.31	Ringkasan Dapatan Kajian	86
Jadual 4.32	Ujian Regressi Antara Faktor-Faktor Motivasi dengan Prestasi Kerja	87
Jadual 4.33	Ringkasan Dapatan Kajian	89
Jadual 5.1	Keputusan Analisa Min Tertinggi Bagi Prestasi Kerja	91
Jadual 5.2	Keputusan Analisa Min Tertinggi Bagi Faktor Motivasi	93

SENARAI RAJAH

	RAJAH	HALAMAN
Rajah 1	Model Prestasi Kerja Oleh Walker	24
Rajah 2	Model Individu dan Organisasi Sebagai Pembolehubah Prestasi Kerja	26
Rajah 3	Model Empat Komponen Pengurusan Prestasi Marchington dan Wilkinson	27
Rajah 4	Model Teori Keperluan Pfeffer	35
Rajah 5	Kerangka Teori/Model Kajian	36
Rajah 6	Model Bagi Analisa Regresi Berganda	56
Rajah 7	Model Analisa Regresi Berganda	88

SENARAI SINGKATAN

BPA – Biro Pengaduan Awam

BSC – Balanced Scorecard

ITNM – Institut Terjemahan Negara

KPI – Key Performance Indicator

PMAT - Perintah Majlis Angkatan Tentera

TLDM – Tentera Laut Diraja Malaysia

TDM – Tentera Darat Malaysia

TUDM – Tentera Udara Diraja Malaysia

BNS - *Basic Need Satisfaction*

PSQ - *Pay Satisfaction Questionnaire*

JDS - Job Diagnostic Survey

MCP - *Managers' Contextual Performance*

SPSS – *Statistical Package For Social Science*

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Keupayaan untuk mencapai dan mengekalkan prestasi kerja yang kompeten dan cemerlang merupakan suatu objektif utama kepada sesebuah organisasi samada ianya adalah entiti yang berada di dalam sektor perkhidmatan awam atau pun di sektor swasta. Ini disokong oleh Robbins(1996) yang menyatakan prestasi kerja ialah keupayaan seseorang pekerja untuk mencapai matlamat objektif atau matlamat organisasinya.

Nabi Muhammad SAW dalam sebuah hadisnya yang bermaksud, “Sesungguhnya sebaik-baik amal itu hendaklah bersederhana serta berpanjangan”. Berdasarkan hadis ini, secara relatifnya dapat kita fahami bahawa sesuatu pekerjaan/urusan yang hendak dilakukan itu hendaklah dilakukan dengan sebaik mungkin serta berterusan tanpa mengabaikan aspek kualiti dan kuantitinya. Bagi pekerja muslim mereka perlu memahami bahawa tuntutan supaya melakukan sesuatu pekerjaan itu dengan penuh tanggungjawab serta berdisiplin bukan sahaja dituntut oleh organisasinya malahan Islam sendiri turut menghendakinya di mana ianya turut dianggap sebagai suatu ibadah.

“Budaya pengurusan yang berteraskan persefahaman, interaksi yang saling menghormati, layanan tanpa diskriminasi, ganjaran yang saksama, penggunaan kuasa yang berperikemanusiaan dan proses membuat keputusan yang melibatkan penyertaan kaum pekerja akan mewujudkan

sumber tenaga manusia yang '**hendak**' membuat kerja..." Tan Sri Abdul Aziz Abdul Rahman (1989) yang dipetik dari Sabitha dan Mahmood (1995). Kesemua unsur budaya pengurusan yang digariskan oleh beliau merupakan aspek prestasi kerja yang perlu sentiasa diberi penekanan serta keutamaan dalam usaha untuk mewujudkan dan mengekalkan satu kumpulan sumber manusia yang berprestasi tinggi dan mahu menyumbang kepada organisasi yang dinaunginya. Steers dan Porter (1991) menyatakan para pengurus dan pengkaji organisasi tidak dapat mengelak dari berhadapan dengan keperluan kerenah/gelagat sesuatu organisasi.

Menurut kamus Longman (2005), **intrinsik** membawa maksud sebagai sebahagian dari nilai, kualiti atau perlakuan yang secara semulajadinya wujud dari dalaman diri seseorang misalnya seperti berasa puas hati dengan pencapaian atau kejayaan yang dicapai. Manakala **ekstrinsik** pula membawa maksud suatu nilai atau kualiti yang datang secara luaran misalnya seperti pemberian ganjaran, keadaan tempat kerja dan faktor persekitaran yang lain.

Kajian Manolopoulos (2006) yang dilakukan ke atas sektor awam di Greece mendapati faktor **ektrinsik** (agihan pendapatan yang berkesan/adil dan keterjaminan pekerjaan) serta faktor **intrinsik** (kreativiti kerja, pengiktirafan pencapaian dan autonomi di tempat kerja) merupakan faktor pendorong kepada pencapaian prestasi kerja individu dan organisasi.

1.2 Pernyataan Masalah

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang amat signifikan dengan kehidupan harian kita. Prestasi kerja yang baik dan konsisten akan menjamin kesinambungan pengoperasian atau kewujudan sesebuah organisasi. Ianya merupakan sesuatu yang menjadi keutamaan sesuai dengan pernyataan oleh Treven & Potocan (2006) yang menyarankan supaya kita perlu peka dengan perkembangan persekitaran kerana sedang berada dalam dunia yang sedang membangun serta memerlukan penyesuaian diri yang cepat di mana berlaku perubahan data teknologi, tabiat sosial, nilai, struktur sosial dan manusia yang berterusan.

Dalam satu ucapannya yang berkisar tentang keperluan kepada nilai-nilai murni, mantan Perdana Menteri, Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi menyatakan pembangunan modal insan adalah sangat penting kepada negara pada masa depan. Insan-insan tersebut perlulah mempunyai kualiti yang bukan sahaja dari segi pendidikan, kepakaran, tetapi juga dari segi nilai moral yang tinggi, bertanggungjawab dan mengutamakan nilai-nilai murni dalam kehidupan.

Rekod dari Biro Pengaduan Awam (BPA) menunjukkan biro tersebut telah menerima antara 2,707 hingga 3,397 aduan setiap tahun bermula tahun 2004 hingga 2007. Jumlah ini sebenarnya agak besar bagi menunjukkan rungutan orang ramai terhadap prestasi kakitangan awam di Malaysia. Angkatan Tentera Malaysia sebagai menyahut kehendak kerajaan dan bagi memastikan tahap prestasi pegawai dan anggotanya sentiasa berada di

tahap yang terbaik melalui Majlis Angkatan Tentera telah meluluskan dua bentuk peraturan bertulis khusus untuk menangani prestasi kerja iaitu Perintah Majlis Angkatan Tentera (PMAT) Bilangan 4 Tahun 2003 dan PMAT Bilangan 9 Tahun 2003.

Menyedari tentang kewujudannya sebagai cabang ketenteraan yang kedua besarnya selepas Tentera Darat Malaysia, TLDM juga sebenarnya turut terlibat dan bergerak pro-aktif dalam menentukan prestasi kerja pegawai dan anggotanya sentiasa berada di tahap yang terbaik dalam usaha menjamin keselamatan perairan negara. Ianya adalah selari dengan kehendak mantan Timbalan Perdana Menteri merangkap Menteri Pertahanan yang mahukan semua warga Kementerian Pertahanan sentiasa meningkatkan prestasi kerja.

Sebagai menyahut seruan mantan Timbalan Perdana Menteri yang mementingkan peningkatan prestasi, Ybhg. Panglima Tentera Laut semasa mengambil alih tampuk pemerintahan dalam ucapan ulungnya telah menegaskan seperti berikut:

“...peralatan perang dan sistem tempur akan hanya menjadi *enabler* atau pemangkin tetapi *people* atau anggota, terutama *the navy people*, yang menentukan kita menang perang. Justeru itu, sebagai nadi penggerak organisasi, pelan tindak saya dalam menghadapi strategi ini ialah dengan menitik berat pembangunan modal insan dan menentukan *the navy people* bersemangat tinggi dan bermotivasi untuk bekerja. Tumpuan akan diberikan untuk membangunkan sumber manusia secara menyeluruh dengan memberi

peluang sama rata kepada semua peringkat anggotanya. Pembangunan sumber manusia yang mengikut kehendak kompetensi dan kemahiran yang terkini dan relevan akan dapat mewujudkan satu tim bersemangat tinggi atau *highly motivated team* di semua peringkat unit mahupun formasi.” (ucapan ulung Panglima Tentera Laut, YBhg. Laksamana Tan Sri Abd. Aziz bin Jaafar semasa mengambil-alih jawatan)

Pemahaman yang boleh di buat melalui kenyataan ini ialah pegawai dan anggota TLDM merupakan aset utama kepada kewujudannya. Tanpa mereka TLDM akan pincang dalam segenap segi samada dalam aspek operasi mahupun pengurusanannya. Mereka ini merupakan benteng pertama (*frontline*) yang akan digerakkan ke perairan negara bagi tujuan pertahanan dan keselamatan maritim negara Malaysia.

Di antara ketiga-tiga cabang perkhidmatan dalam Angkatan Tentera Malaysia, TLDM merupakan sebuah angkatan laut yang mempunyai bilangan aset maritim yang sangat berharga dan berteknologi tinggi. TLDM mempunyai 5 buah pangkalan utama iaitu Pangkalan TLDM Lumut, Pangkalan TLDM Kuantan, Pangkalan TLDM Sepanggar, Pangkalan TLDM Langkawi dan Pangkalan TLDM Sandakan. TLDM telah dilengkapi dengan 54 buah kapal perang dan 12 buah helikopter penyerang dan peninjau. Dengan pembelian 2 buah kapal selam yang akan beroperasi di negara ini mulai penghujung tahun 2009, maka ianya akan menempatkan TLDM sebagai satu angkatan laut yang kompeten dan antara yang terbaik di Asia Tenggara. Seterusnya TLDM akan mempunyai kemampuan untuk menangani serangan dari ketiga-tiga

dimensi peperangan iaitu serangan udara, atas permukaan (*surface warfare*) dan bawah permukaan (*underwater warfare*).

Dalam aspek keanggotaan pegawai TLDM, perkhidmatan pegawai terbahagi kepada tiga cawangan utama iaitu **Cawangan Pelaut (Eksekutif)**, **Cawangan Bekalan & Lojistik** dan **Cawangan Teknikal (Jurutera)**. Jadual 1.1 menunjukkan pecahan keanggotaan semasa pegawai dari ketiga-tiga cawangan tersebut:

Jadual 1.1:Keanggotaan Semasa Pegawai TLDM

Cawangan	Pangkat	Keanggotaan	Jumlah
Eksekutif (Pelaut)	Kepten TLDM hingga Laksamana	70	
	Komander TLDM	132	
	Leftenan Komander TLDM	193	
	Leftenan Madya hingga Leftenan TLDM	744	
	Jumlah Eksekutif	1139	1139
Bekalan & Lojistik	Kepten TLDM hingga Laksamana Pertama	10	
	Komander TLDM	47	
	Leftenan Komander TLDM	102	
	Leftenan Madya hingga Leftenan TLDM	141	
	Jumlah Bekalan & Lojistik	300	300
Teknikal (Jurutera)	Kepten TLDM hingga Laksamana Pertama	12	
	Komander TLDM	42	
	Leftenan Komander TLDM	139	
	Leftenan Madya hingga Leftenan TLDM	213	
	Jumlah Teknikal (Jurutera)	406	406
Jumlah Keseluruhan			1845

(Jadual 1.1: Sumber dari Markas Tentera Laut - Cawangan Sumber Manusia Khidmat Pegawai)

Dalam tradisi TLDM yang sangat menitikberatkan aspek pemerintahan dan pengawalan (*command and control*), seseorang pegawai TLDM merupakan individu yang bertanggungjawab untuk menggalas beban tugas ini dimana mereka perlu membuktikan bahawa mereka adalah kompeten dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang diberikan oleh pihak atasan dengan sebaik mungkin. Justru, satu persekitaran prestasi kerja yang positif perlu wujud di kalangan pegawai dari Cawangan Bekalan dan Logistik TLDM bagi memastikan mereka benar-benar layak dan sentiasa bersedia untuk memikul sebarang tugas yang diberikan dan seterusnya mampu mempamerkan prestasi kerja yang baik serta berkesan.

Jadual 1.1 juga menunjukkan jumlah keanggotaan semasa bagi Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM seramai 300 orang yang sedang berkhidmat di Markas Formasi, Pangkalan, Unit dan Kapal TLDM seluruh Malaysia. Manakala kekuatan semasa anggota dan pegawai TLDM adalah seramai 17,000 orang.

Menyedari tentang kepentingan mempunyai sumber manusia yang terlatih bagi meningkatkan pencapaian prestasi Ybhg. Panglima Tentera Laut telah menegaskan seperti berikut:

“...kursus profesional akan terus disediakan agar warga TLDM sentiasa terlatih, bersedia serta meningkatkan prestasi masing-masing dan tidak ketinggalan dalam era maklumat yang berasaskan pengetahuan.” (ucapan ulung Panglima Tentera Laut, YBhg. Laksamana Tan Sri Abd. Aziz bin Jaafar semasa mengambil-alih jawatan). Dalam meneliti ucapan tersebut, dapat kita

fahami bahawa sebenarnya banyak elemen lain yang turut berkait rapat dengan prestasi kerja seseorang Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM. Antaranya termasuklah elemen-elemen seperti pengetahuan dan pengalaman, pemindahan dan perkongsian pengetahuan, budaya organisasi pembelajaran, pengaruh pemimpin atasan dan persekitaran tempat kerja itu sendiri.

Pengkaji seterusnya mendapati sejak dari kewujudan perkhidmatan TLDM yang telah pun melalui pelbagai fasa pembangunan dan permodenan, sehingga kini tiada satu kajian khusus berkaitan aspek prestasi kerja dan motivasi yang pernah dijalankan ke atas para pegawai TLDM dari Cawangan Bekalan dan Logistik. Dikhuatiri jika aspek ini tidak diberi perhatian sewajarnya kepada mereka, maka akan wujud satu budaya kerja yang negatif, tidak kompeten, hilang keyakinan diri serta lemah pegangan iman yang akhirnya akan menjurus kepada penghasilan prestasi kerja yang negatif serta boleh menjejaskan imej TLDM itu sendiri. Kelemahan dari segi ilmu pengetahuan, pengalaman dan jatidiri boleh menyebabkan mereka menghadapi masalah semasa melaksanakan tugas. Turut dibimbangi kekurangan ini juga akan turut melahirkan rasa rendah diri serta *under perform* di kalangan mereka.

Berikut adalah beberapa justifikasi mengapa aspek prestasi kerja dan motivasi di kalangan Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM perlu diberi perhatian sewajarnya bagi menghasilkan prestasi kerja seperti yang telah ditetapkan:

1.2.1 Kes Disiplin

Dalam usaha menjaga nama baik TLDM serta mengekalkan imej TLDM di mata masyarakat Ybhg Panglima Tentera Laut telah menggariskan beberapa strategi seperti berikut:

“strategi kedua ialah bagi **mengekalkan imej TLDM yang baik** atau **good image**. Pengukur prestasi utama yang akan dinilai adalah dari segi jumlah laporan positif dan negatif yang disiarkan di dalam media. Pada tahun ini, kita mensasarkan hanya 1 berita negatif berbanding 22 berita positif disiarkan di dalam media massa dan elektronik. Melalui laporan positif, masyarakat akan dapat melihat dan mengetahui dengan lebih jelas tentang kecemerlangan yang dilaksanakan oleh TLDM. Walau bagaimanapun, **terdapat beberapa kes yang berlaku baru-baru ini yang memberi tanggapan dan imej yang negatif terhadap TLDM**. Kes-kes yang **melibatkan disiplin anggota** serta kes kemalangan yang melibatkan aset TLDM sedikit sebanyak telah **menjejaskan imej TLDM**. Kes-kes yang berlaku ini boleh dielakkan sekiranya *the navy people* mempunyai **kesedaran** dan perasaan bangga terhadap perkhidmatan TLDM. Justeru, saya menyeru kepada semua warga tentera laut agar bersama-sama menjaga nama baik TLDM ini. Jangan disebabkan **nila setitik, rosak susu sebelanga**. Saya **tidak akan berkompromi** dan tidak teragak-agak mengambil tindakan terhadap mana-mana individu yang terlibat dalam kes-kes yang menjatuhkan imej TLDM. Oleh itu, saya berharap setiap pemerintah markas dan unit mengambil **perhatian yang serius terhadap arahan** ini...” (ucapan Panglima Tentera Laut, YBhg.

Laksamana Tan Sri Abd. Aziz bin Jaafar sempena setahun pemerintahannya).

Kejadian pelanggaran disiplin dan pecah amanah di kalangan Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM di dapati agak membimbangkan dewasa ini sehingga memaksa pihak pengurusan atasan TLDM mengeluarkan beberapa arahan dan peraturan tertentu bagi tujuan mengawal perkara tersebut.

Siasatan lanjut mendapati kesemua pegawai yang telah melakukan kesalahan di atas sebenarnya terlibat dengan fenomena terlalu lama menyandang pangkat semasa, terlalu lama menjawat jawatan tersebut, sering menerima tekanan dari pegawai atasan dan dorongan negatif atau tawaran berbentuk kewangan dari pembekal, gaji yang tidak mencukupi dan tidak mendapat autonomi sewajarnya dari pihak atasan.

1.2.2 Penugasan

Manakala dalam aspek penugasan pula Ybhg. PTL telah mengutarakan perkara berikut:

"..TLDM amat menyedari bahawa bagaimana gah nya sesebuah perkhidmatan itu tetapi jika tidak disertai dengan sumber manusia yang berpengetahuan dan terlatih, ia tidak akan memberi makna. *The navy people* merupakan aset paling penting kepada TLDM, tiada gunanya mempunyai armada yang canggih dan berteknologi tinggi, andainya anggotanya **tidak berkemampuan** dan terlatih untuk menyenggara

dan mengendalikannya.” (ucapan ulung Panglima Tentera Laut, YBhg. Laksamana Tan Sri Abd. Aziz bin Jaafar semasa mengambil-alih jawatan).

Tugas utama yang dipertanggungjawabkan kepada pegawai dari Cawangan Bekalan & Lojistik ialah untuk memastikan setiap **perolehan aset dan prasarana** TLDM diuruskan dengan betul, sempurna dan mengikut peraturan yang sedang berkuatkuasa. Selain itu mereka juga perlu bijak dan cekap di dalam **meramal serta mengawal** keperluan **kewangan** yang disalurkan pada sebilang masa.

Tidak cukup dengan fungsi tersebut, mereka juga turut dipertanggungjawabkan untuk memegang **tampuk pemerintahan** sesebuah depoh, unit senggaraan dan mengawal selia dokumen kewangan yang bernilai jutaan ringgit. Justeru, mereka seringkali dikaitkan dengan persoalan **integriti diri, ketelusan dan akauntabiliti**. Maka dengan suasana kerja yang berisiko tinggi ini, mereka perlu mempunyai satu tahap prestasi kerja yang baik.

Selain itu, mereka juga turut berhadapan dengan perubahan peranan dan tanggungjawab yang semakin mencabar serta kritikal setiap hari. Pembangunan dan **perubahan teknologi ketenteraan yang drastik** dan **corak peperangan/konflik** yang tidak menentu pada masa kini memerlukan komitmen dan prestasi kerja yang amat tinggi di mana ianya menuntut pengorbanan yang tidak ternilai harganya.

1.2.3 *Mission Capability* dan *Operational Availability*

Bagi aspek keupayaan operasi pula strategi berikut telah digariskan. “**Strategi pertama** yang digariskan ialah untuk memastikan **kesiagaan armada** berada pada tahap kesiagaan atau ***preparedness*** yang tinggi. Tumpuan utama ialah untuk memastikan armada kita berupaya diatur gerak bagi melaksanakan sesuatu misi dan operasi. Oleh itu, **pengukur prestasi** yang akan dinilai ialah dari segi peratus pengoperasian kapal yang berada dalam *mission capability* dan *operational availability*. Saya mahukan agar sekurang-kurangnya **50% platform** kita dapat beroperasi dalam ***full mission capable*** iaitu kategori 1 dan 2, manakala sekurang-kurangnya **80% *operational availability platform*** atau berada dalam kategori **1, 2 atau 3.**” (ucapan Panglima Tentera Laut, YBhg. Laksamana Tan Sri Abd. Aziz bin Jaafar sempena setahun pemerintahan)

Kesalahan yang dilakukan oleh Pegawai Bekalan dan Logistik ini sebenarnya memberi **impak** yang cukup **besar** kepada aset perang kerajaan (kapal dan sistem senjata) dari segi keupayaan misi dan kesiediaan operasi di dalam menyediakan aset maritim untuk tujuan rondaan dan menjaga keselamatan sempadan perairan negara.

1.2.4 **Adaptasi Kaedah Pengukuran Prestasi**

Bagi mengatasi segala sikap yang tidak kompeten tersebut pihak pengurusan TLDM telah mengorak langkah dengan menggunakan beberapa kaedah semasa yang difikirkan sesuai untuk memperbaiki

kelemahan yang wujud dalam aspek pengurusan prestasi. Pada tahun 2006 TLDM secara rasmi telah menggunakan sistem Balanced Scorecard (BSC) dengan tujuan untuk memastikan pengukuran prestasi setiap jabatan dan unitnya dapat diukur dan dibuat penambahbaikan secepat mungkin. Cawangan Materiel di Markas Tentera Laut yang merupakan penaung kepada seluruh Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM seterusnya telah bertindak selari dengan aplikasi BSC ke dalam TLDM dengan menetapkan *Key Performance Indicator* (KPI) kepada setiap Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM yang perlu dicapai oleh mereka. Dengan kata lain ianya perlu dilakukan sebagai salah satu elemen kawalan yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

1.2.5 Resolusi Jawatankuasa Laksamana dan Seminar Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM serta Seminar Pegawai Kanan TLDM

Pada setiap kali persidangan ini diadakan diakhir sesi satu resolusi seminar akan dikeluarkan di mana ianya seringkali mempertikaikan masalah perbekalan dan perolehan dan pengendalian aset dan inventori TLDM. Sehubungan dengan itu Cawangan Materiel di Markas Tentera Laut telah dipertanggungjawabkan untuk memantau perkara tersebut atau dengan kata lainnya tumpuan akan difokuskan kepada prestasi Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM dalam menguruskan permasalahan yang telah dibangkitkan.

Justeru, dalam melakukan kerja seharian faktor motivasi atau dorongan memainkan peranan yang amat signifikan bagi melahirkan individu atau sekumpulan pekerja yang mempunyai prestasi kerja yang baik dan mampu menyumbang kepada kemajuan organisasi. Chaplin (1985) menakrifkan motivasi sebagai satu pembolehubah yang digunakan untuk menerangkan tentang faktor dalam organisma yang membangkitkan, mengekalkan dan mengarahkan tingkahlaku ke arah sesuatu matlamat. Motivasi juga sebenarnya dilihat sebagai satu elemen yang berupaya untuk mendorong kepada kesan positif. Oleh itu pengurusan sesebuah organisasi perlulah sentiasa peka dan sensitif kepada keperluan ini sepanjang masa dalam menentukan moral dan kesejahteraan pekerjaanya sentiasa berada ditahap yang baik dan seterusnya berupaya mencapai objektif organisasi dengan cemerlang.

Setakat ini kajian mengenai prestasi kerja dan faktor motivasi intrinsik serta ekstrinsik berkisar mengenai faktor iklim organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja oleh Suhaidi (1998) dan Dzulkifli, Maimunah dan Asma (1996), faktor intrinsik seperti pencapaian, keperluan keanggotaan, kepercayaan atas kebolehan diri, iltizam dan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja oleh Devi, Abu Daud dan Turiman (1996) manakala bagi aspek motivasi intrinsik serta ekstrinsik pula kajian oleh Manolopoulos (2006) tertumpu ke atas aspek keterjaminan pekerjaan, pengiktirafan pencapaian dan aspek motivasi lain yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja dan motivasi. Kajian oleh Bock, Zmud, Kim dan Lee (2005) pula

lebih tertumpu kepada aspek insentif kewangan untuk tujuan kenaikan pangkat yang berfungsi sebagai faktor motivasi ekstrinsik.

Oleh itu satu kajian yang komprehensif perlu dilakukan bagi menilai dan mengetahui tahap prestasi kerja di kalangan Pegawai Bekalan & Logistik TLDM dalam usaha bagi menentukan semua aset dan prasarana TLDM yang sedang beroperasi diuruskan dengan teratur dengan mengikut proses dan prosidur yang telah ditetapkan. Mengambil kira dari kajian lepas, kajian ini akan ditumpukan kepada tiga faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang lain iaitu faktor autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan.

Kajian ini diharapkan akan selari dengan hasrat kerajaan yang menekankan tentang pentingnya konsep dan amalan pengurusan aset dan inventori kerajaan yang efektif dan mampu berdaya saing. Selain itu pihak pengurusan atasan TLDM juga berhasrat untuk menentukan TLDM terus relevan di hati rakyat Malaysia sebagai satu angkatan laut yang kompeten, teguh dan cekap di dalam mengawal serta memelihara perairan negara.

1.3 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada isu dan permasalahan yang diutarakan, terhasillah beberapa persoalan yang kemudiannya menjadi asas kepada kajian ini. Justeru, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti dan mencari jawapan kepada persoalan-persoalan berikut:

1.3.1 Apakah tahap prestasi kerja dan motivasi di kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM?

1.3.2 Apakah terdapat perbezaan terhadap prestasi kerja dan motivasi berdasarkan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat, umur dan kelulusan di kalangan Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM?

1.3.3 Adakah terdapat kaitan di antara autonomi dan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM?

1.3.4 Adakah terdapat kaitan di antara gaji dan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM?

1.3.5 Adakah terdapat kaitan di antara ciri-ciri pekerjaan dan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM?

1.3.6 Adakah motivasi mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kepada kajian ini ialah untuk mengenalpasti faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM yang bertugas di semua Unit dan Markas Formasi TLDM seperti berikut:

1.4.1 Untuk mengenalpasti tahap prestasi kerja dan motivasi di kalangan Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM.

1.4.2 Untuk mengenalpasti sama ada wujud perbezaan terhadap prestasi kerja dan motivasi berdasarkan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat, umur dan kelulusan di kalangan Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM.

1.4.3 Untuk mengkaji kaitan di antara autonomi dan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM

1.4.4 Untuk mengkaji kaitan di antara gaji dan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM.

1.4.5 Untuk mengkaji kaitan di antara ciri-ciri pekerjaan dan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM.

1.4.6 Untuk mengkaji pengaruh di antara motivasi dan prestasi kerja di kalangan Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM.

1.5 Skop Kajian

Skop kajian ini adalah untuk mengetahui tahap prestasi kerja dan motivasi di kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM. Di samping itu kajian ini juga

melihat perkaitan dan pengaruh autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan terhadap prestasi kerja di kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM. Kajian ini ditumpukan kepada Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM di Markas Tentera Laut, Kementerian Pertahanan, yang terdiri dari pegawai yang berpangkat Leftenan Madya TLDM sehingga ke pangkat Laksamana Pertama. Kajian ini juga melibatkan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM yang sedang bertugas di unit dan Markas Formasi yang lain. Kumpulan ini merupakan nadi penggerak kepada seluruh armada TLDM yang terlibat secara langsung di dalam membuat polisi dan melaksanakannya. Mereka juga merupakan pegawai-pegawai yang telah diberikan beberapa tanggungjawab penting sepanjang perkhidmatan dan difikirkan mampu untuk memberikan respon yang baik kepada kajian ini.

1.6 Kepentingan Kajian

Dapatan kajian ini diharap dapat membantu Cawangan Materiel di Markas Tentera Laut dalam merangka satu kaedah pengendalian aspek motivasi dan prestasi kerja yang lebih relevan dan rasional untuk dilaksanakan kepada warga TLDM.

Selain itu dapatan kajian ini juga diharapkan mampu untuk bertindak sebagai mekanisme untuk meningkatkan tahap prestasi kerja para Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM yang menjadi peneraju utama pentadbiran dan pengurusan aset-aset TLDM. Kepuasan kerja pula mampu mencetuskan motivasi dan secara langsung memberi kesan terhadap prestasi kerja pegawai-pegawai

tersebut. Tahap motivasi yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja dan ini akan mempengaruhi tahap dedikasi dan iltizam seseorang pegawai.

Bagi menyokong keperluan TLDM yang sentiasa mengutamakan kesejahteraan warganya, kajian ini juga diharapkan dapat membuka ruang bagi mengkaji dan memberi bukti empirikal berkaitan faktor-faktor motivasi dan prestasi kerja dalam TLDM selari dengan visi TLDM untuk menjadi Tentera Laut yang Berkualiti. Dari sudut sumbangan praktikal, dapatan kajian ini juga dapat memberi asas pertimbangan dalam merancang penugasan dan penempatan Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM supaya wujud suasana *right man at the right job* seperti yang ditegaskan oleh Ybhg. Panglima Tentera Laut seperti berikut, “..saya akan menggunakan konsep *right man for the right job* dalam menentukan perancangan dan penempatan sumber manusia akan lebih efisien dan sejajar dengan perkembangan perolehan aset-aset baru. Kita perlu lebih teliti agar penugasan dan penempatan warga adalah tepat dan memanfaatkan perkhidmatan. Ini merupakan cabaran kepada Bahagian Pengurusan Sumber Manusia tetapi ia perlu ditangani secara berterusan untuk menentukan kepuasan kerja yang tinggi untuk semua peringkat warga TLDM.” (ucapan ulung Panglima Tentera Laut, YBhg. Laksamana Tan Sri Abd. Aziz bin Jaafar semasa mengambil-alih jawatan)

1.7 **Rekabentuk kajian**

Kajian ini dilakukan secara kuantitatif untuk menguji hipotesis. Kajian ini adalah berbentuk kajian lapangan yang melibatkan keadaan sebenar penugasan responden. Kajian ini cuba mengenalpasti hubungan motivasi

dengan prestasi kerja. Sampel kajian ini berjumlah 300 orang. Data yang dikumpul adalah menggunakan kaedah soal selidik yang diagihkan kepada responden secara bersemuka serta melalui kaedah e-mail. Instrumen *Basic Need Satisfaction* (BNS) oleh Deci et al. (2001), *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ) yang dibangunkan oleh Heneman (1985) dan *Job Diagnostic Survey* (JDS) oleh Hackman & Oldham (1980) digunakan untuk mengukur motivasi dan *Managers' Contextual Performance* yang dibangunkan oleh Borman & Motowidlo (1997) telah digunakan untuk prestasi kerja

Sebanyak 300 borang soal selidik akan diedarkan untuk responden yang akan mengambil bahagian dalam kajian ini. Analisis deskriptif dan inferensi akan dijalankan ke atas maklum balas tersebut dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 15.0 dan perbincangan dapatan kajian akan dilakukan dalam bab berkaitan.

1.8 Batasan Kajian

Walaupun sumber manusia TLDM terdiri dari dua segmen anggota iaitu pegawai dan anggota lain-lain pangkat, kajian ini hanya tertumpu kepada pegawai dari Cawangan Bekalan dan Lojistik sahaja. Pegawai-pegawai yang dipilih sebagai responden ini terdiri dari mereka yang terlibat dengan operasi ataupun pelayaran dan tugas-tugas urusetia (staff duty) di semua markas, unit dan kapal TLDM. Masa yang terhad juga adalah antara cabaran yang harus ditempuhi bagi menyempurnakan kajian ini.

Halangan kajian yang lain ialah faktor kekangan masa kerana memerlukan pengkaji membahagikan masa antara belajar semester kedua dengan membuat kajian. Oleh kerana ini merupakan kajian populasi, maka kejituan kajian ini adalah bergantung kepada kefahaman, kesediaan dan keikhlasan responden semasa menjawab item-item yang disusun dalam bentuk asalnya dalam instrumen kajian.

1.9 Rumusan

Secara umumnya kajian ini berkisar mengenai hubungan motivasi terhadap prestasi kerja. Bagi TLDM, ianya merupakan satu kajian yang lebih bersifat pengurusan sumber manusia dan agak *special to type* bagi sesebuah organisasi ketenteraan sepertinya. Kajian ini juga sangat penting untuk memahami peranan yang dimainkan oleh aspek motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM.

BAB 2

SOROTAN KARYA

2.1 Pengenalan

Melalui bab ini pengkaji akan membicarakan perkara yang berkaitan dengan konsep dan teori serta kajian yang lepas dan bersesuaian dengan kajian ini. Dua konsep utama yang akan digunakan untuk membentuk rangka kerja teoritikal, hipotesis kajian dan pengoperasian pembolehubah yang akan dibincangkan ialah:

- a. Definisi Konsep Prestasi Kerja dan Motivasi.
- b. Kajian-kajian yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi dan prestasi kerja

2.2 Definisi Konsep

2.2.1 Prestasi Kerja.

Naylor (1980) mentakrifkan pada kebiasaannya tingkahlaku tidak diperhatikan tetapi sebaliknya hasil tingkahlaku yang diperhatikan atau diukur. Ianya lebih membawa maksud bahawa *end product* kepada sesuatu kerja itu yang lebih diutamakan berbanding perlakuan yang menjurus ke arahnya. Hosie (2003) pula menyatakan prestasi kerja adalah sebagai fungsi kepada motivasi,

Fried dan Ferris (1987) yang dipetik dari Walker (2002) telah menguji kebolehpercayaan model *job design* yang diperkenalkan oleh Hackman-Oldham dan mereka mendapati bahawa faktor maklumbalas kerja dan identiti tugas telah menunjukkan perhubungan yang kuat dengan prestasi kerja. Kajian oleh Ariffin Zainal (1985) pula mendapati prestasi kerja merupakan tahap pencapaian seseorang pekerja dalam melakukan penugasan sesuatu kerja.

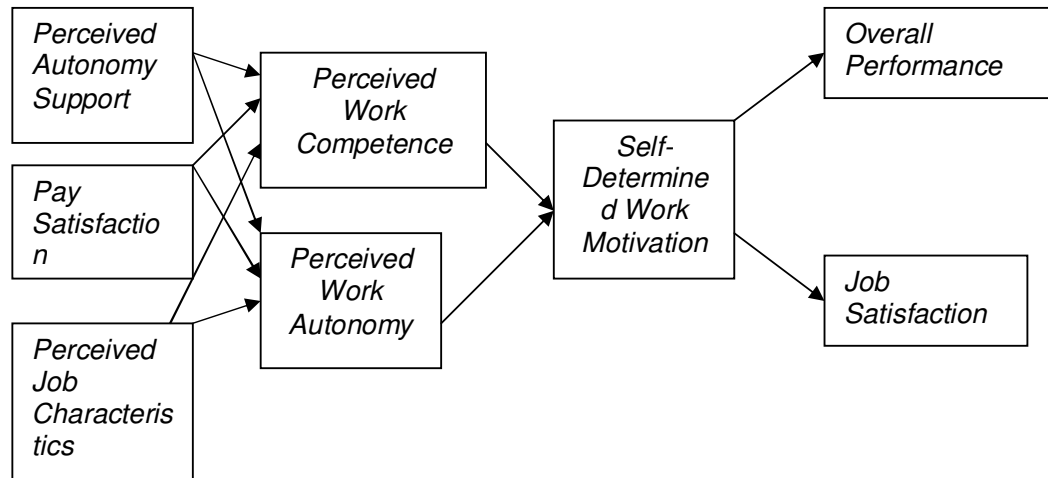
Shukran (2009) menyatakan pekerja juga perlu dilengkapi dengan pengetahuan dan skil kerana hanya pekerja yang kompeten yang mampu menghadapi cabaran kerja yang pelbagai, keperluan dan menerokai peluang-peluang.

Menurut Sabitha dan Mahmood (1995) prestasi kerja tertakluk kepada kebolehan, kepakaran sejadi dan juga motivasi yang ada dalam diri seorang pekerja itu.

2.2.2 Kajian Terdahulu

Walker (2002) telah menjalankan kajian ke atas sebuah syarikat dengan menjurus kepada faktor pekerjaan sosial yang berkaitan dengan faktor autonomi, kepuasan gaji, ciri-ciri pekerjaan dan prestasi keseluruhan serta kepuasan kerja. Kajian mendapati ketiga-tiga faktor tersebut mempunyai kaitan yang positif dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu kajian mendapati satu perkara yang amat

penting berkaitan dengan perlakuan di dalam konteks pekerjaan dari pandangan pihak pengurusan ialah prestasi keseluruhan. Model yang dicadangkan adalah seperti Rajah 1.

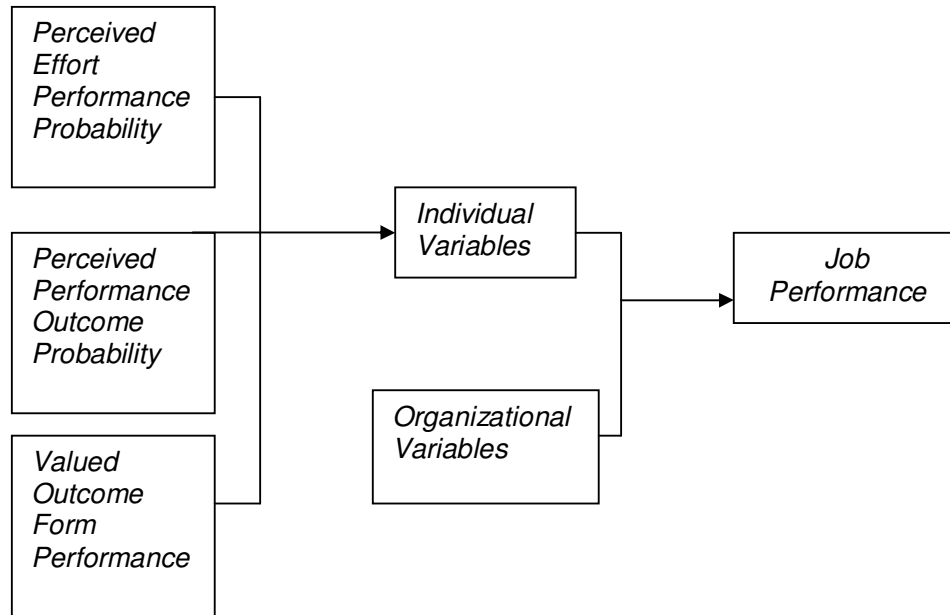


Rajah 1: Model Prestasi Kerja Oleh Walker
Sumber: Walker, W. A., 2002, m.s. 20

Suhaidi (1998) mengkaji faktor-faktor iklim organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja ke atas kakitangan JKR, Kota Bharu, Kelantan mendapati iklim organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja ($r = 0.290$ pada $p < 0.01$). Hasil kajiannya juga menunjukkan semua faktor demografi yang diuji iaitu jantina, kelulusan, skim perkhidmatan, tempoh dan umur tidak mempunyai pengaruh ke atas prestasi kerja pada aras signifikan $p < 0.05$.

Hosie (2003) yang telah menjalankan kajian ke atas para pengurus korporat di Australia mendapati dalam banyak organisasi, penilaian prestasi merupakan komponen yang penting kepada fungsi pengurusan sumber manusia bagi tujuan untuk meningkatkan produktiviti dan untuk mencapai matlamat perniagaan dan organisasi.

Devi, Abu Daud dan Turiman (1996) telah menjalankan kajian untuk mengenalpasti faktor-faktor yang menentukan prestasi kerja dan faktor-faktor peramal kepada prestasi kerja di kalangan pekerja sebuah syarikat multinasional Jepun di Malaysia. Hasil kajian mendapati faktor-faktor peribadi (intrinsik) seperti tempoh berkhidmat, kebolehan bekerja, kerajinan, keperluan pencapaian, keperluan keanggotaan, penentu kawalan dalaman, kepercayaan atas kebolehan diri, iltizam, kepuasan kerja dan motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Manakala faktor umur, taraf pekerjaan (pangkat) dan kelulusan tidak mempunyai kaitan yang signifikan dengan prestasi kerja. Selain itu mereka juga mendapati faktor-faktor keorganisasian seperti tugas yang memberikan identiti, kebebasan menjalankan tugas dan tugas yang menjelaskan peranan kerja juga mempunyai kaitan yang signifikan dengan prestasi kerja. Model yang mereka cadangkan ialah seperti di Rajah 2.



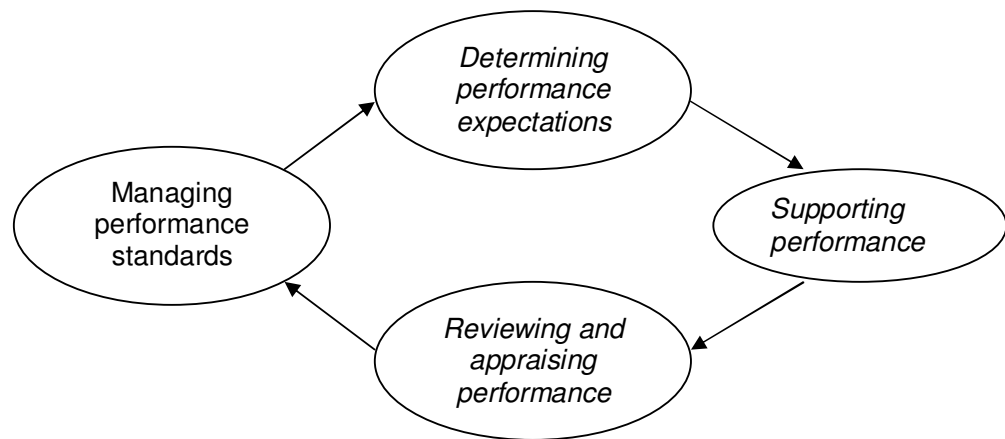
Rajah 2: Model Individu dan Organisasi Sebagai Pembolehubah Prestasi Kerja

Sumber: Devi, Abu Daud & Turiman (1996). m.s. 12

Dzulkifli, Maimunah dan Asma (1996) telah menjalankan kajian berkaitan iklim organisasi dengan prestasi kerja Pegawai Perunding di NPC. Hasil kajian mendapati persepsi iklim organisasi di kalangan pegawai tersebut berada di tahap sederhana tetapi prestasi mereka berada di tahap yang tinggi.

Pinnington dan Edwards (2000) menyatakan pengurusan prestasi merupakan satu proses yang berterusan di mana pekerja menyedari tentang kepentingan mereka untuk mencapai prestasi yang diharapkan dengan sokongan dari pengurus atasan dan rakan sekerja bagi mencapai prestasi tersebut. Pinnington dan Edwards seterusnya mengetengahkan model empat komponen pengurusan prestasi yang

telah dibangun oleh Marchington dan Wilkinson (1996) seperti di Rajah 3.



Rajah 3: Model Empat Komponen Pengurusan Prestasi Marchington dan Wilkinson

Sumber: Pinnington, A., and Edwards, T., 2000, m.s. 161

2.2.3 Motivasi

MAMPU (1991) telah mendefinisikan motivasi sebagai suatu tingkahlaku pekerja yang dipergiat, diberi tumpuan ke arah tertentu serta dikekalkan sepanjang masa. Umumnya, motivasi boleh dianggap sebagai satu proses dalaman individu yang merupakan pendorong kepada tercetusnya sesuatu tindakan yang membawa kepada tingkah laku yang dimahukan serta boleh diterima. Justeru, motivasi dijangka mampu menjelaskan bagaimana sesuatu tingkah laku itu dihasilkan dan ianya boleh digunakan oleh pihak pengurusan dalam membuat jangkaan apakah tingkah laku yang akan muncul jika aspek motivasi pekerja tidak diambilkira dalam pengurusan sumber manusia. Vroom (1964) yang dipetik dari Steers dan Porter (1991) menakrifkan motivasi

sebagai satu proses mengawal pilihan yang dibuat oleh seseorang di kalangan beberapa bentuk alternatif dari aktiviti sukarela.

Steers dan Porter (1991) menakrifkan motivasi sebagai satu konsep yang mewakili satu tahap fenomena yang tinggi dan kompleks yang memberi kesan serta menerima kesan dari faktor kepelbagaian manusia di dalam pengaruh persekitaran sesebuah organisasi. Manakala menurut Campbell dan Pritchard (1976) yang dipetik dari Steers dan Porter (1991) menakrifkan motivasi sebagai satu perhubungan set pembolehubah bersandar dan tidak bersandar yang menjelaskan arah, jarak, ketekalan sesuatu perlakuan individu, pengekalan kebolehan semulajadi, skil, kefahaman ke atas sesuatu tugas dan kekangan–kekangan operasi sekeliling.

Griffin dan Moorhead (2007) menyatakan motivasi adalah satu set tekanan-tekanan (*forces*) yang menyebabkan manusia terlibat dengan hanya satu kelakuan daripada beberapa kelakuan alternatif yang lain. Sabitha dan Mahmood (1995) menyatakan motivasi hanyalah satu daripada pelbagai faktor yang memberi sumbangan kepada prestasi kerja yang baik.

2.2.4 Kajian Terdahulu

Hasil kajian Manolopoulos (2006) yang dilakukan ke atas sektor awam di Greece mendapati faktor ***ekstrinsik*** (agihan pendapatan yang berkesan/adil dan keterjaminan pekerjaan) serta factor ***intrinsik***

(kreativiti kerja, pengiktirafan pencapaian dan autonomi di tempat kerja) merupakan faktor pendorong kepada pencapaian prestasi kerja individu dan organisasi. Dengan kata lainnya aspek keupayaan individu dan demografi merupakan pilihan utama dalam pelaksanaan motivasi di sektor awam negara tersebut.

Kajian oleh Bock, Zmud, Kim dan Lee (2005) pula mendapati insentif kewangan dan markah (merit) untuk kenaikan pangkat adalah berfungsi sebagai faktor motivasi **ekstrinsik**. Kajian oleh Barbuto dan Miller (1994) mendapati proses intrinsik memerlukan aktiviti, penugasan dan tanggungjawab yang bersesuaian bagi menghasilkan sumber motivasi kerja.

Faktor ekstrinsik dan intrinsik ini juga di dapati selari dan bersesuaian dengan model yang telah diperkenalkan oleh **Frederick Herzberg (1966)** yang dikenali sebagai Teori *Hygiene* Herzberg yang menyarankan agar ganjaran yang diberi dalam sesebuah organisasi haruslah berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang pekerja dan ganjaran tersebut boleh dibahagikan dalam dua kategori iaitu *hygiene* dan *motivator* seperti Jadual 2.1.

Jadual 2.1: Model Konsep Hygiene dan Motivator Menurut Herzberg

Hygiene	Motivator
1. Ganjaran Kewangan 2. Polisi dan Pentadbiran 3. Suasana kerja 4. Keselamatan	1. Pencapaian 2. Pengiktirafan 3. Tanggungjawab 4. Kenaikan/perkembangan 5. Keselesaan

Kajian oleh Garg & Rastogi (2005) menyatakan pengurusan sumber manusia secara tradisi masih relevan tetapi beberapa inisiatif baru perlu dibangunkan dan diterapkan ke dalam organisasi bagi tujuan untuk memotivasikan pekerja bagi menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Sebagai contoh, kajian tersebut telah menggunakan konsep model Hackman & Oldham sebagai kaedah rekabentuk perjawatan baru dalam menghadapi cabaran globalisasi. Model Hackman-Oldham adalah seperti di Jadual 2.2.

Jadual 2.2: Model Hackman-Oldham Mengenai Ciri-ciri Pekerjaan

Ciri-ciri utama pekerjaan	Keadaan psikologi yang kritikal	Akibat kepada diri dan kerja
Kepelbagaian		
Identiti tugas	Merasa tugas itu bermakna	Motivasi dalaman (intrinsic) yang tinggi
Kepentingan tugas		
Autonomi	Merasa tanggungjawab ke atas hasil kerja	Mutu prestasi kerja yang tinggi
Maklumbalas	Mengetahui keputusan daripada aktiviti pekerjaan	Kepuasan kerja yang tinggi
Ditentukan oleh keinginan pekerja untuk maju		

Kajian yang dilakukan oleh Eskildsen, Kristensen & Westlund (2002) di Negara-negara Nordic adalah berkaitan dengan perbezaan di antara kepuasan bekerja dengan motivasi secara *intrinsik*. Hasil kajian menunjukkan pekerja dari Negara Denmark telah didapati mempunyai tahap kepuasan bekerja yang tinggi dan tiada perbezaan di antara jantina berkaitan dengan tahap kepuasan bekerja di negara-negara Nordic.

Jong & Hartog (2007) yang melakukan kajian ke atas **perlakuan kepemimpinan** telah mensasarkan kepada **inovasi** individu yang menjurus kepada kepemimpinan yang baik dengan tujuan untuk **menggalakkan** inovasi di peringkat pekerja. Hasil kajian juga mendapati terdapat sebanyak 13 gaya kepemimpinan yang boleh di amalkan oleh pemimpin untuk menggalakkan inovasi di peringkat pekerja bawahan.

Hopkins (1995) telah menggariskan 5 kategori pembangunan pekerja yang perlu dilakukan oleh seseorang pengurus dalam **memotivasikan** pekerja di samping meningkatkan moral mereka. 5 kategori tersebut ialah:

- a. Perhimpunan Sosial (*social gatherings*)
- b. Pengiktirafan Pekerja (*employee recognition*)
- c. Pendidikan Berterusan (*continuing education*)
- d. Mesyuarat Bersama Pekerja (*employee meetings*)
- e. Perwakilan Kuasa (*empowerment*)

2.2.5 Autonomi

Deci dan Ryan (1987) pula menakrifkan autonomi sebagai satu faktor kontekstual sosial yang telah menunjukkan pengaruh motivasi intrinsik di dalam pelbagai kontek. Manakala Sabitha dan Mahmood (1995) menakrifkan autonomi atau kuasa sebagai suatu keinginan yang ada

pada semua manusia, hanya yang berbeza ialah darjah atau tahap kuasa yang diinginkan.

DuBrin (1984) menyatakan autonomi adalah satu keadaan di mana pekerja mempunyai kebebasan yang mencukupi, tidakbergantungan dan keupayaan untuk menjadualkan kerja dan di dalam menentukan prosidur-prosidur yang terlibat semasa implimentasi sesuatu perkara. Seterusnya beliau **menegaskan** apabila faktor autonomi ini telah menghasilkan satu sikap kebertanggungjawaban dalam diri seseorang pekerja maka ianya dikatakan sebagai telah mencapai potensi motivasi yang tinggi. DuBrin seterusnya telah menghasilkan indek formula yang dipanggil sebagai *Motivating potential Score* (MPS) seperti berikut:

$$MPS = \frac{[Kepelbagaian Skil + Identiti Tugas + Kepentingan Tugas]}{3} \times Autonomi \times Maklumbalas$$

Untuk itu instrumen seperti *Job Diagnostic Survey* (JDS) turut dikaitkan dengan formula tersebut.

Hiam (2003) menyatakan autonomi ialah satu keperluan/kehendak kepada lebih banyak kaedah dan pilihan dan ianya boleh menjadi faktor pendorong/motivasi yang amat berkesan kepada setiap orang.

Kajian Govindarajulu dan Daily (2004) mendapati pekerja yang berautonomi akan lebih komited untuk menyertai dan akan melibatkan diri dalam persekitaran pekerjaan dengan baik. Sementara Argyris

(1998, p. 98) yang dipetik dari Govindarajulu dan Daily (2004) pula menyatakan tiada visi dan strategi yang boleh dicapai tanpa pekerja yang berkemampuan dan berautonomi.

2.2.6 Gaji

Menurut Laman Web Jabatan Perkhidmatan Awam melalui daftar istilah Perkhidmatan Awam, gaji ditakrifkan sebagai gaji hakiki atau mata gaji yang diterima mengikut gred gajinya. Dalam konteks Angkatan Tentera Malaysia pula aspek gaji telah ditetapkan melalui Perintah Majlis Angkatan Tentera (PMAT) Bilangan 1 Tahun 2004. Mengupas Teori Hirarki Keperluan yang diperkenalkan oleh Maslow, melalui aspek keperluan psikologi di peringkat organisasi, Steers dan Porter (1991) telah menyenaraikan gaji sebagai satu keperluan bagi setiap individu/pekerja bagi menjamin kelangsungan hidup.

Dalam satu *rating* yang telah dijalankan, Steers dan Porter juga mendapati gaji setiap individu tidak menunjukkan fungsi sebenar terhadap perlakuan/prestasi individu tersebut. Hagemann (1992) menyatakan wang/gaji bukanlah sesuatu yang dianggap utama dalam faktor motivasi.

Lawler III (1983) selanjutnya **menegaskan** terdapat beberapa bukti yang boleh dipertimbangkan bahawa dalam kebanyakan organisasi sistem gaji merit gagal untuk menggambarkan perkaitannya dengan prestasi seperti yang dikehendaki. Hasil dari kegagalan ini juga mereka

turut gagal untuk menghasilkan kesan positif seperti yang diharapkan. Kajian Govindarajulu dan Daily (2004) juga turut menyatakan pekerja-pekerja tidak semestinya perlu dimotivasikan dengan wang pada setiap masa.

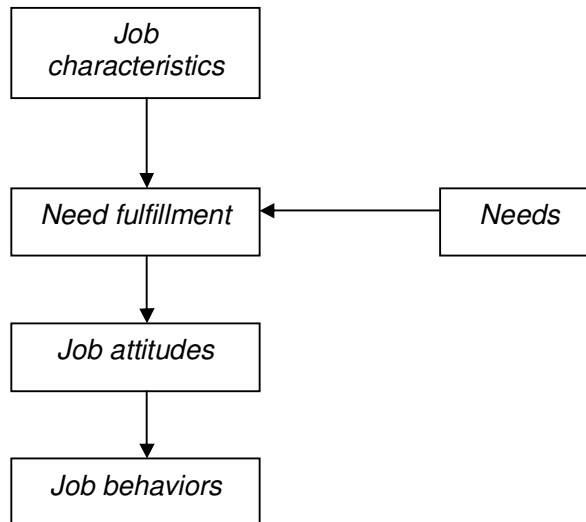
Seterusnya Wilms et al. (1994, p. 108) yang dipetik dari Govindarajulu dan Daily (2004) menyatakan pekerja akan mematuhi halatuju pihak pengurusan. Apa juga yang dibuat oleh pihak pengurusan dan bagaimana halatuju tersebut ditekankan serta diterapkan akan menentukan arah (matlamat) sesuatu syarikat/organisasi tersebut.

2.2.7 Ciri-ciri Pekerjaan

Deci dan Ryan (1985) seterusnya menyatakan perasaan pekerja terhadap kerja secara khususnya berkaitan ciri-ciri pekerjaan adalah penting di dalam menentukan samada pekerja akan mempunyai motivasi intrinsik di dalam kontek pekerjaan.

Steers dan Porter (1991) telah menyenaraikan pembolehubah-pembolehubah yang memberi kesan kepada proses motivasi, termasuklah ciri-ciri pekerjaan sebagai salah satu daripada pembolehubah tersebut selain dari ciri-ciri individu dan ciri-ciri persekitaran kerja. Penekanan menjurus kepada persoalan apakah yang dilakukan oleh seseorang pekerja semasa di tempat kerja?.

Pfeffer (1982) telah mengemukakan Model Teori Keperluan yang berkait rapat dengan ciri-ciri pekerjaan seperti di Rajah 3.



Rajah 4: Model Teori Keperluan Pfeffer

Sumber: Pfeffer, J.,1982., m.s. 55

Griffin dan Moorhead (2007) **menegaskan** apabila seseorang pekerja itu telah melalui pelbagai peringkat pengalaman seperti yang terdapat dalam model ciri-ciri pekerjaan yang dibangunkan oleh Hackman dan Oldham dengan mencukupi, maka mereka sebenarnya telah mencapai kepuasan diri dan akan memberi tindakbalas yang baik kepada pekerjaan mereka. Chinander (2001) yang dipetik dari Govindarajulu dan Daily (2004) menyatakan aspek maklumbalas berupaya memastikan pekerja mengetahui tanggungjawab mereka dan seterusnya menghubungkan pertalian antara hasil prestasi mereka serta ganjaran dalam persekitaran yang mereka cemburi.

2.3 Kerangka Teori

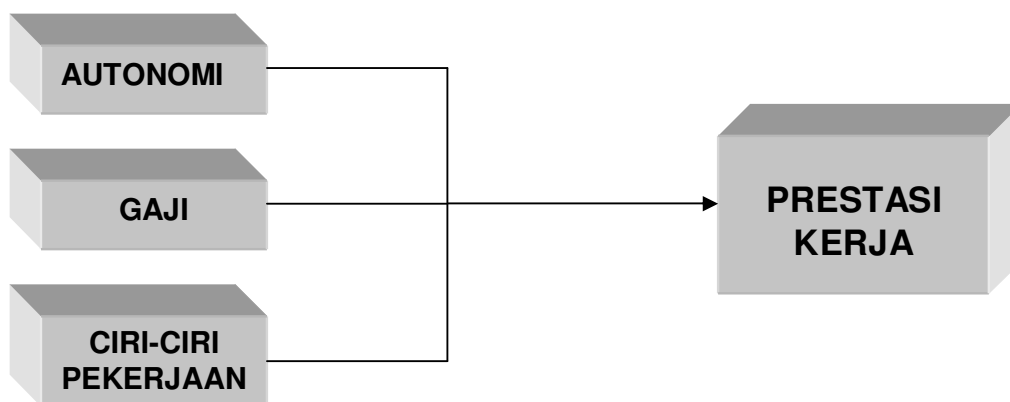
Kerangka teori untuk kajian ini akan melibatkan aspek motivasi sebagai pembolehubah bebas (*independent variable*) dan prestasi kerja pula adalah sebagai pembolehubah bersandar (*dependant variable*). Bagi aspek motivasi, ianya akan ditunjukkan melalui tiga faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik iaitu autonomi (*autonomy*), gaji (*pay*) dan ciri-ciri pekerjaan (*job characteristics*). Manakala bagi prestasi kerja sebagai pembolehubah bersandar akan dilihat melalui soalselidik yang dibangunkan oleh Borman & Motowidlo (1997). Seterusnya soalselidik tersebut telah digunakan oleh Hosie, P.J. (2003). Rajah 5 menunjukkan kerangka teori/model kajian yang dimaksudkan.

Rajah 5: Kerangka Teori/Model Kajian

Pembolehubah Bebas

Pembolehubah Bersandar

MOTIVASI



2.4 Hipotesis Kajian

Berdasarkan kepada persoalan kajian dan kerangka teori/model kajian yang telah dibina, hipotesis kajian adalah seperti berikut:

Hipotesis 1

- Ho 1: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja dan motivasi berdasarkan faktor demografi Pegawai Bekalan & Logistik TLDM.
- Ha 1: Terdapat perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja dan motivasi berdasarkan faktor demografi Pegawai Bekalan & Logistik TLDM.

Hipotesis 2

- Ho 2: Tidak terdapat kaitan antara autonomi dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Logistik TLDM
- Ha 2: Terdapat kaitan antara autonomi dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Logistik TLDM

Hipotesis 3

- Ho 3: Tidak terdapat kaitan antara gaji dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Logistik TLDM
- Ha 3: Terdapat kaitan antara gaji dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Logistik TLDM

Hipotesis 4

- Ho 4: Tidak terdapat kaitan antara ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Logistik TLDM

- Ha 4: Terdapat kaitan antara ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM

Hipotesis 5

- Ho 5: Tidak terdapat pengaruh antara faktor motivasi autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik
- Ho 5: Terdapat pengaruh antara faktor motivasi autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM

2.5 Rumusan

Hasil daripada perbincangan terhadap pembentukan teori dalam kajian ini, pengkaji telah membentuk model kajian untuk mengkaji faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM. Motivasi dijadikan sebagai pembolehubah bebas yang mengandungi faktor autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan manakala prestasi kerja merupakan pembolehubah bersandar.

Bab seterusnya pula akan membincangkan dan menerangkan beberapa perkara yang meliputi rekabentuk kajian, populasi dan sampel kajian, kaedah pengumpulan data, rekabentuk soal selidik, ujian rintis, ujian kebolehppercayaan, ujian normaliti, ujian lineariti dan kaedah analisa data.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini akan menerangkan secara terperinci pendekatan dan proses yang akan dilaksanakan bagi memperoleh data yang diperlukan bagi menguji hipotesis. Perkara-perkara yang disentuh di dalam bab ini ialah populasi dan persampelan, teknik pengutipan data, soal selidik, instrumen kajian, ujian rintis, normaliti, ujian lineariti, ujian kebolehpercayaan dan teknik analisis data.

3.2 Populasi dan Persampelan Kajian

Menurut Sekaran (2000), persampelan adalah merujuk kepada proses memilih jumlah elemen yang mencukupi daripada populasi supaya pemahaman terhadap sifat-sifat sampel dapat memungkinkan pengkaji membuat generalisasi terhadap sifat-sifat populasi sampel berkenaan

Sampel kajian melibatkan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM yang sedang diperjawatkan di Markas Tentera Laut, Markas Formasi dan Unit-unit TLDM seramai 300 orang semuanya yang berpangkat dari Leftenan Madya TLDM sehingga ke pangkat Laksamana Pertama. *Blue List* Pegawai Cawangan Bekalan & Lojistik TLDM akan dijadikan sebagai *sample frame* kepada kajian ini di mana seramai 169 (Krejcie & Morgan, 1970) dari jumlah keseluruhan pegawai yang terdiri dari pelbagai pangkat, tempoh perkhidmatan, umur,

jantina dan kelulusan akan terlibat dalam persampelan ini. Pemilihan sampel dengan berdasarkan kepada pangkat pegawai dilakukan kerana mengambilkira pengalaman, pengetahuan, skil dan sikap yang terdapat pada para pegawai ini sesuai dengan tempat penugasan mereka.

3.3 Teknik Pengutipan Data

Pengkaji telah menggunakan tiga kaedah untuk mendapatkan data iaitu temubual, rujukan pada buku dan jurnal ilmiah/akademik serta pengedaran soal selidik.

3.3.1 Kaedah rujukan kepada kajian ilmiah melalui tulisan jurnal, tesis dan buku telah dilakukan oleh pengkaji untuk mendapatkan data sekunder serta teori bagi menyokong kajian ini.

3.3.2 Kaedah pengedaran data soal selidik dilakukan dengan mengedarkan 300 borang soal selidik berdasarkan jumlah sampel Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM.

Para responden ini akan diberi penerangan berhubung tujuan kajian dan panduan sebelum menjawab soal selidik yang diedarkan. Seterusnya responden akan diberi masa selama dua hari untuk menjawab soal selidik tersebut dan diberi peluang untuk bertanya ketika sedang menjawab. Bagi responden di Malaysia Timur mereka juga akan di beri masa selama dua hari untuk menjawab dan mengembalikannya secara e-mail kepada pengkaji di

bawah penyeliaan Ketua Pegawai Staf Logistik, Pangkalan TLDM Teluk Sepanggar, Sabah. Maklumat peribadi responden bagi tujuan ini dimaklumkan hanyalah untuk simpanan dan rujukan pengkaji sahaja. Selesai menjawab, semua borang soal selidik dikutip oleh pengkaji untuk tindakan selanjutnya. Penyelidikan akan dilaksanakan dalam dua peringkat iaitu dimulakan dengan kajian rintis yang akan dilakukan pada 24 dan 25 Ogos 2009 manakala peringkat kedua penyelidikan diadakan pada 21 hingga 25 September 2009.

Sebagai usaha untuk memaksimumkan pulangan borang soal selidik yang telah diedarkan, pengkaji akan membuat pertemuan (*courtesy call*) dengan setiap pegawai terkanan di setiap markas, unit, pasukan, kapal dan pangkalan TLDM yang terlibat. Ianya termasuklah pegawai-pegawai kanan yang memegang jawatan seperti Pegawai Memerintah Kapal, Pegawai Laksana Kapal, Pengarah, Pegawai Staf 1, Ketua Sekretariat, Ketua Pegawai Staf Logistik dan Pegawai Tadbir yang berada di Pangkalan TLDM Lumut, Markas Tentera Laut, Pangkalan TLDM Tg. Gelang, Kuantan, Markas Pendidikan dan Latihan TLDM dan Pangkalan TLDM Teluk Sepanggar, Sabah.

Pengkaji menjangka untuk menerima maklumbalas soal selidik sekurang-kurangnya 75% dari keseluruhan borang soal selidik yang telah diedarkan. Bagi kajian ini, sebanyak 204 borang soal-selidik telah dikembalikan (68%) dari jumlah yang dihantar. Gay (1992) menyatakan bahawa saiz sampel yang

dapat diterima bagi suatu kajian deskriptif adalah 10 hingga 20% bergantung kepada saiz populasi.

3.4 Soal Selidik

Untuk melaksanakan kajian ini, pengkaji akan menggunakan borang soal selidik yang berstruktur. Kesemua pengukuran yang digunakan adalah diperolehi daripada kajian yang telah diterbitkan dalam jurnal-jurnal akademik. Struktur borang soal selidik ini mengandungi lima bahagian iaitu Demografi, Bahagian A untuk item yang berkaitan dengan autonomi (IV), Bahagian B untuk item yang berkaitan dengan gaji (IV), Bahagian C untuk item yang berkaitan dengan ciri-ciri pekerjaan (IV) dan Bahagian D untuk item yang berkaitan dengan prestasi kerja (DV). Contoh borang soal selidik adalah seperti di **Lampiran A**.

Kesemua item-item ini diambil daripada kajian yang telah dibangunkan dalam Bahasa Inggeris. Bagi tujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap soalan yang dikemukakan terjemahan kepada Bahasa Malaysia telah dibuat. Item-item ini telah diterjemahkan oleh Institut Terjemahan Negara Malaysia Berhad (ITNMB) seperti di **Lampiran B**. Hasil daripada terjemahan tersebut, borang soalselidik ini menggunakan dwi-bahasa iaitu Bahasa Malaysia dan juga Bahasa Inggeris. Pengkaji berpendapat dengan menggunakan dwi-bahasa, responden boleh memilih untuk merujuk kepada bahasa yang lebih mereka fahami dan selesa menggunakannya serta dapat mengelakkan sebarang salah tafsiran terhadap item-item tersebut. Instrumen dan Item soal selidik kajian adalah seperti di Jadual 3.1.

Jadual 3.1: Instrumen dan Item Soal Selidik Kajian

Bahagian	Faktor	Rujukan	Item Soalan	Alpha (Kajian Penyelidik Asal)
	Demografi	Cawangan, Pangkat, Tempoh Berkhidmat, Jantina, Umu r, Status Perkahwinan dan Kelulusan tertinggi	7	
A	Autonomi	Deci et al. (2001) Basic Need Satisfaction (BNS)	13	0.77
B	Gaji	Heneman (1985), Walker, W.A. (2002) Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)	4	0.97
C	Ciri-Ciri Pekerjaan	Hackman & Oldham (1980) Job Diagnostic Survey (JDS)	6	0.71
D	Prestasi Kerja	Borman & Motowidlo (1997) Hosie, P.J. (2003) Managers Contextual Performance (MCP)	22	0.78

3.5 Instrumen Kajian

Bagi pembolehubah bebas iaitu aspek motivasi, faktor-faktor yang terlibat diukur seperti berikut:

3.5.1 Autonomi

Aspek ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dibangunkan oleh oleh **Deci et al. (2001)** yang dinamakan

sebagai **Basic Need Satisfaction (BNS)** yang mengandung 13 item. Soal selidik ini diukur secara interval dengan menggunakan kaedah ukuran *likert* yang mengukur kekerapan skala 1 hingga 2 untuk tidak benar sama sekali, 3 hingga 5 untuk agak benar, 6 hingga 7 untuk amat benar. Instrumen ini mengukur aspek autonomi dan mempunyai kesahihan dan kesahan Cronbach Alpha yang baik iaitu **.77**.

3.5.2 Gaji

Aspek ini akan diukur dengan menggunakan instrumen yang dibangunkan oleh oleh **Heneman (1985)** yang dinamakan sebagai **Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)** yang mengandung 18 item. Walaubagaimanapun, **Walker, W.A. (2002)** hanya menggunakan 4 item sahaja. Soal selidik ini diukur secara interval dengan menggunakan kaedah ukuran *likert* yang mengukur kekerapan skala 1 untuk amat tidak berpuashati, 2 untuk tidak berpuashati, 3 untuk tidak tahu, 4 untuk berpuashati dan 5 untuk amat berpuashati. Instrumen ini akan mengukur aspek pengurusan gaji dan mempunyai Cronbach Alpha yang tinggi iaitu **.97**.

3.5.3 Ciri-ciri Pekerjaan

Aspek ini akan diukur dengan menggunakan instrumen yang dibangunkan oleh oleh **Hackman & Oldham (1980)** yang dinamakan sebagai **Job Diagnostic Survey (JDS)** yang

mengandungi 6 item. Soal selidik ini juga diukur secara interval dengan menggunakan kaedah ukuran *likert* 1 hingga 7 di mana angka tertinggi menandakan tahap *job complexity*. Instrumen ini mengukur aspek ciri-ciri pekerjaan yang merangkumi aspek kepelbagaian tugas, identiti tugas, kepentingan tugas dan maklumbalas tugas. Ianya mempunyai Cronbach Alpha **.71**.

3.5.4 Prestasi Kerja

Manakala bagi pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja pula diukur dengan instrumen yang dibangunkan oleh **Borman & Motowidlo (1997)** yang dinamakan sebagai **Managers Contextual Performance (MCP)** mengandungi 22 item. Item-item tersebut seterusnya telah digunakan oleh **Hosie, P.J. (2003)** yang mempunyai Cronbach Alpha **.78**

3.5.5 Bahagian

3.5.5.1 Demografi

Bahagian ini mengandungi tujuh item mengenai latar belakang sampel yang hendak dikaji. Ia merangkumi cawangan, pangkat, tempoh perkhidmatan, jantina, umur, status perkahwinan dan kelulusan tertinggi.

3.5.5.2 **Bahagian A**

Soal selidik Bahagian A adalah untuk mengukur autonomi yang terdapat di kalangan Pegawai Bekalan & Logistik TLDM. Ia mengandungi 13 soalan seperti – saya rasa saya boleh memberikan banyak input dalam memutuskan bagaimana kerja saya dapat dilaksanakan (*I feel like I can make a lot of inputs into deciding how my jobs get done*).

3.5.5.3 **Bahagian B**

Soal selidik Bahagian B adalah untuk mengukur kepuasan gaji yang diterima oleh Pegawai Bekalan & Logistik TLDM. Ia mengandungi 4 soalan seperti – gaji semasa saya (*My current salary*).

3.5.5.4 **Bahagian C**

Soal selidik Bahagian C adalah untuk mengukur ciri-ciri pekerjaan yang dihadapi oleh Pegawai Bekalan & Logistik TLDM. Ia mengandungi 6 soalan seperti – Sejauh manakah wujudnya kepelbagaian dalam kerja anda, iaitu sejauh manakah anda dikehendaki melakukan banyak perkara berbeza yang memerlukan pelbagai kemahiran dan bakat? (*How much variety is there in your job? That is, to what extent does the job require a person to do many different things at work, using a variety of his or her skills and talents?*)

3.5.5.5 Bahagian D

Soal selidik Bahagian D adalah untuk mengukur prestasi kerja Pegawai Bekalan & Logistik TLDM. Ia mengandungi 22 soalan seperti – Menunjukkan ketekunan dan ketelitian (*Demonstrating perseverance and conscientiousness*)

Nilai positif dan negatif bagi setiap item di bawah instrumen kajian yang mewakili pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar adalah seperti di Jadual 3.2.

Jadual 3.2 : Nilai positif dan negatif bagi Setiap Item Pembolehubah Bebas dan Pembolehubah Bersandar

Pembolehubah	Item Soalan	Item Positif	Item Negatif
Pembolehubah Bebas: Bahagian D Prestasi Kerja	22	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18,19, 20 21dan 22	
Pembolehubah Bersandar: Bahagian A (Motivasi) Autonomi	13	1,3,5,6,7,8,9 dan 11	2, 4,10, 12 dan 13
Bahagian B (Motivasi) Gaji	4	1, 2, 3, dan 4	
Bahagian C (Motivasi) Ciri-ciri Pekerjaan	6	1, 2, 3, 4, 5 dan 6	

3.6 Ujian Rintis

Kajian rintis telah dilaksanakan di Markas tentera Laut dan unit-unit TLDM di sekitar Kuala Lumpur dan Selangor pada 24 dan 25 Ogos 2009. Seramai 30 orang responden telah terlibat dalam kajian awal ini. Tujuan utama kajian ini dijalankan adalah untuk menguji kefahaman responden terhadap soal selidik dengan menguji kesahihan dan kebergantungan soalan sebelum kajian sebenar dilaksanakan. Responden dapat memahami semua soalan yang terdapat di dalam borang soal selidik. Semua borang soal selidik yang diberi telah disemak setelah dikembalikan kepada pengkaji untuk memastikan semua soalan dijawab sebelum kemasukan data dilakukan untuk tujuan ujian kebolehppercayaan. Data terperinci adalah seperti di **Lampiran C-1**.

3.7 Ujian *Normality*

Ujian *normality* merupakan satu prasyarat bagi kebanyakan kaedah statistik inferensi (Hair *et. al.*, 2007). Ujian ini dilakukan untuk memastikan data yang dikutip adalah hampir kepada atau teragih secara normal. Histogram dan *Normal Q-Q Plot* digunakan untuk membuktikan bahawa sesuatu data itu teragih atau tertabur secara normal (Coakes & Steed, 2007). Untuk kajian ini, histogram dan *Normal Q-Q Plot* bagi pembolehubah yang diuji adalah seperti yang ditunjukkan di dalam **Lampiran C-2**.

Histogram digunakan bagi melihat taburan pembolehubah yang mana keluk normal (bentuk loceng) di atas histogram digunakan untuk membantu perbandingan antara taburan sebenar dan keluk normal. Kesemua histogram dalam kajian ini didapati menunjukkan pembolehubah-pembolehubah yang

diuji mempunyai agihan atau taburan secara normal. Selain itu juga, *Normal Q-Q Plot* yang digunakan seperti yang digambarkan di dalam Lampiran E, telah mempamirkan taburan secara normal yang mana setiap unit persampelan terletak sekitar dalam bentuk garisan yang lurus (Coakes et. al, 2007).

3.8 Ujian *Linearity*

Ujian *linearity* juga penting sebagai prasyarat terhadap kebanyakan kaedah statistik inferensi. Ia bertujuan bagi memastikan andaian *homoscedasticity* tidak dilanggari (Coakes et. al., 2007). Berdasarkan *scatter-plot* seperti yang ditunjukkan di dalam **Lampiran C-3** hubungan linear adalah wujud antara ketiga-tiga faktor pembolehubah tidak bersandar iaitu autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan dengan pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja. Oleh itu, data yang dikutip boleh diandaikan mempunyai hubungan secara linear antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Dengan andaian ini, analisis inferensi boleh dijalankan.

3.9 Ujian Kebolehpercayaan

Coakes, Steed dan Dzidic (2006), menyatakan terdapat beberapa jenis koefisien kebolehpercayaan tetapi biasanya ujian Cronbach's Alpha sering digunakan. Ketekalan semua insrumen yang digunakan dalam kajian ini diuji dengan menggunakan Model Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (2003) pula , nilai koefisien kebolehpercayaan 0.8 dan ke atas adalah baik, bagi nilai 0.6 hingga 0.8 adalah boleh diterima dan nilai yang kurang dari 0.6 adalah dianggap lemah. Bagi kajian ini, alpha Cronbach yang diperolehi seperti yang

diberikan oleh Hair et al (2003) seperti yang ditunjukkan di Jadual 3.3 telah digunakan untuk menguji kebolehpercayaan.

Jadual 3.3 : Nilai Alpha Cronbach

Alpha	Kekuatan Perkaitan
< 0.6	Lemah
0.6 - < 0.7	Sederhana
0.7 - < 0.8	Baik
0.8 - < 0.9	Sangat Baik
0.9	Cemerlang

Sumber : Hair et. al. (2003)

Alpha Cronbach menunjukkan bagaimana item-item yang digunakan sebagai satu set pengukuran adalah berkaitan secara positif antara satu sama lain. Semakin hampir alpha Cronbach kepada 1, semakin tinggi kebolehpercayaan terhadap ketekalannya. Keputusan ujian kebolehpercayaan dari ujian rintis yang telah dibuat adalah seperti di Jadual 3.4.

Jadual 3.4 : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan

Pembolehubah dan Dimensi	Alpha Cronbach Kajian Rintis	Alpha Cronbach Kajian Sebenar	Alpha Cronbach Pengkaji Asal
Autonomi (autonomy)	.583	.724	.77
Gaji (pay)	.928	.951	.97
Ciri-ciri Pekerjaan (job Characteristics)	.828	.778	.71
Prestasi Kerja (job performance)	.952	.948	.78

Nilai Cronbach's Alpha yang diperolehi dari kajian rintis ini menunjukkan tahap satu pembolehubah berada pada tahap lemah bagi faktor autonomi (.583). Walaubagaimanapun, menurut Nunally (1967:245) yang dipetik dari Muhamad Ali Embi (2006) menyatakan bahawa nilai alfa yang sederhana iaitu di antara 0.5 hingga 0.6 masih boleh diterima. Bagi faktor gaji (.928) serta faktor ciri-ciri pekerjaan (.828) pula masing-masing berada pada tahap sangat baik dan cemerlang. Bagi pembolehubah bersandar prestasi kerja bacaan nilai Alpha Cronbach ialah .952 iaitu pada tahap cemerlang. Walaupun nilai Cronbach Alpha bagi faktor autonomi didapati lemah, namun pengkaji akan menggunakannya untuk kajian sebenar kerana pengkaji berpendapat ianya disebabkan oleh saiz sampel yang kecil, sikap responden yang kurang memberi perhatian kepada tujuan kajian, faktor tugas dan masa serta tidak konsisten semasa menjawab item untuk faktor tersebut.

Manakala nilai Alpha Cronbach bagi kajian sebenar telah menunjukkan semuanya boleh diterima kerana berada pada tahap sederhana, baik dan cemerlang berdasarkan kepada pandangan Hair et al. (2003) dan Sekaran (2003). Hasil kajian seperti di Jadual 3.4 menerangkan bahawa instrumen yang mewakili pembolehubah bebas iaitu motivasi adalah positif. Ini bermakna ianya sesuai untuk diterima pakai dalam kajian ini. Keputusan yang diperolehi juga menunjukkan responden telah menjawab semua soalan dalam keadaan yang konsisten. Data yang terperinci adalah seperti di **Lampiran C- 4**.

3.10 Teknik Analisis Data

Hasil yang telah diperoleh dari soal selidik kemudian diceraap dengan menggunakan perisian SPSS bagi membuat analisis deskriptif dan analisis inferensi. Uji statistik yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah Anova, *Pearson Correlation* dan *Multiple Regression*. Berdasarkan objektif kajian ini, data-data dianalisis menggunakan kaedah seperti berikut:

3.10.1 Statistik Deskriptif

Data-data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan kaedah kekerapan dan peratusan untuk:

- 3.10.1.1 Taburan responden mengikut pangkat.
- 3.10.1.2 Taburan responden mengikut tempoh berkhidmat
- 3.10.1.3 Taburan responden mengikut jantina.
- 3.10.1.4 Taburan responden mengikut kumpulan umur.
- 3.10.1.5 Taburan responden mengikut status perkhidmatan.
- 3.10.1.6 Taburan responden mengikut kelulusan tertinggi.

Analisis data deskriptif ini digunakan untuk mengenalpasti tahap persepsi pegawai terhadap autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja. Menurut Healey (2005), min adalah pengukuran deskriptif yang baik bagi menentukan pemusatan markah, di mana ia berfungsi sebagai tuas yang mengimbangi markah dengan tepat. Justeru, setiap penskoran dalam sesuatu taburan markah akan memberi kesan kepada min. Dalam menentukan tahap pembolehubah bebas dan bersandar, pengkaji akan menggunakan min sebagai titik tengah yang memisahkan

antara **tahap tinggi** dan **tahap rendah**. Dapatan daripada analisis digunakan bagi mengetahui tahap pencapaian responden terhadap pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja dan pembolehubah tidak bersandar iaitu motivasi berdasarkan analisis purata dan sisihan piawai yang diperolehi. Kesemua pembolehubah bersandar menggunakan skala Likert 5-mata manakala bagi faktor motivasi autonomi dan ciri-ciri pekerjaan menggunakan skala Likert 7-mata sementara faktor motivasi gaji menggunakan skala Likert 5-mata.

3.10.2 Statistik Inferensi

3.10.2.1 Ujian ANOVA sehalu bagi Ho 1.

3.10.2.2 Analisis Korelasi bagi menentukan perkaitan di antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar bagi Ho 2 – Ho 4.

3.10.2.3 Analisis Regressi berganda untuk menentukan kekuatan pengaruh pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar bagi Ho 5.

Pengkaji menggunakan statistik inferensi untuk mencapai objektif kajian yang kedua hingga keenam iaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja dan juga untuk menguji kesemua hipotesis yang telah dinyatakan.

Analisis ANOVA sehala dilakukan apabila terdapat lebih dari dua pembolehubah bebas dimana pernyataan hipotesis nul bagi ujian ANOVA sehala adalah tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja dan motivasi berdasarkan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat, umur dan kelulusan tertinggi. Ujian *Post Hoc* pula akan dilakukan untuk mengetahui secara tepat dan jelas kumpulan/kategori manakah yang terlibat secara langsung dengan pembolehubah yang sedang diuji.

Analisis korelasi Pearson akan dibandingkan paras signifikannya dengan 0.01. Sekiranya paras signifikan yang diperolehi bagi sesuatu perkaitan di bawah paras 0.01, maka perkaitan tersebut adalah signifikan dan pekali korelasi yang ditakrifkan adalah berdasarkan saranan Hair (2003), seperti di Jadual 3.5.

Jadual 3.5 : Interpretasi Analisis Korelasi

Nilai Pekali (Coefficient Range)	Kekuatan Hubungan
$\pm .91$ to ± 1.00	Korelasi yang sangat kuat
$\pm .71$ to $\pm .91$	Korelasi yang tinggi
$\pm .41$ to $\pm .70$	Korelasi yang sederhana
$\pm .21$ to $\pm .40$	Korelasi yang rendah
$\pm .01$ to $\pm .20$	Korelasi yang sangat lemah

(Sumber : Hair *et al.*, 2003)

Keputusan terhadap hipotesis kajian adalah berdasarkan kepada tahap di mana $p = 0.01$, hipotesis nul (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) akan diterima. Ini juga bermakna hanya 1% kesilapan standard (*standard error*) sahaja yang dibenarkan dalam kajian ini.

Analisis regresi dilakukan untuk menilai kekuatan dan jenis hubungan antara dua pembolehubah dan membuat ramalan mengenai hubungan tersebut. Analisis ini digunakan bila terdapat lebih daripada satu pembolehubah bebas yang digunakan untuk membuat jangkaan terhadap satu pembolehubah bersandar. Regresi berganda ini hanya boleh dijalankan sekiranya sekurang-kurangnya satu daripada pembolehubah bebas adalah bersifat kuantitatif iaitu skala interval (Ching, 2006 dalam Mohd Khairul Nizam, 2007). Dalam kajian ini, pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja dan pembolehubah tidak bersandar iaitu autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan di dalam motivasi menggunakan skala interval. Justeru, ia telah memenuhi andaian analisis ini.

Analisis regresi ini seterusnya membolehkan pemahaman terhadap hubungan antara pelbagai pembolehubah bebas dengan satu pembolehubah bersandar. Pekali regresi (B) bagi setiap pembolehubah boleh ditentukan dan ia menjelaskan tentang jumlah perubahan dalam Y (pembolehubah bersandar) bagi setiap perubahan satu unit pembolehubah bebas (X).

Pekali regresi juga membolehkan penerangan mengenai hubungan setiap pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar dibuat seperti yang ditunjukkan di Jadual 3.6.

Jadual 3.6: Interpretasi Analisis Regresi Berganda

Petunjuk	Fungsi
B	menunjukkan hubungan linear di antara kedua-dua pembolehubah
R^2	menunjukkan kesan relatif setiap pembolehubah bebas ke atas pembolehubah bersandar
F	menerangkan kesignifikan statistik R^2

Model yang terhasil daripada analisis regresi berganda adalah seperti ditunjukkan di dalam Rajah 6.

<p>Model Regresi Berganda</p> <p>$Y = a + bX$</p> <p>$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$</p> <p>Di mana a adalah titik persilangan pada Y, bila X = 0</p> <p>Y = Prestasi Kerja (pembolehubah bersandar)</p> <p>X₁ = Autonomi (pembolehubah bebas)</p> <p>X₂ = Gaji (pembolehubah bebas)</p> <p>X₃ = Ciri-ciri Pekerjaan (pembolehubah bebas)</p> <p>b₁, b₂ dan b₃ adalah pekali (<i>B</i>) bagi pembolehubah bebas yang berkaitan</p>

Rajah 6 : Model Bagi Analisa Regresi Berganda

Berikut adalah perincian mengenai teknik analisis data bagi menguji setiap hipotesis dalam kajian ini adalah seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 3.7.

Jadual 3.7: Ringkasan Teknik Analisis Data Kajian Ini

Hipotesis Kajian	Analisis Statistik
<p>Hipotesis 1 :</p> <p>Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara motivasi berdasarkan faktor demografi Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM.</p>	ANOVA sehala dan Ujian <i>Post Hoc</i>
<p>Hipotesis 2 :</p> <p>Tidak terdapat kaitan antara autonomi dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM</p>	Korelasi Pearson
<p>Hipotesis 3 :</p> <p>Tidak terdapat kaitan antara gaji dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM</p>	Korelasi Pearson

Hipotesis Kajian	Analisis Statistik
Hipotesis 4 : Tidak terdapat kaitan antara ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Logistik TLDM	Korelasi Pearson
Hipotesis 5 : Tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Logistik	Regresi Berganda

3.11 Rumusan

Secara keseluruhannya bab ini telah memberikan penjelasan yang terperinci berkenaan dengan pendekatan dan proses bagaimana kajian dilaksanakan. Penjelasan ini merangkumi penerangan mengenai konsep kajian yang dilaksanakan, bagaimana kajian dibentuk dan dilaksanakan, siapa yang terlibat dalam kajian, bagaimana sampel dipilih, populasi dan tempat yang dipilih untuk kajian, cara pemilihan sampel dan maklumat ringkas mengenai responden yang terlibat. Selain itu, bahagian ini juga telah menunjukkan keputusan beberapa ujian seperti ujian kebolehpercayaan. Hasil ujian-ujian tersebut melayakkan data-data yang diperolehi untuk menjalani proses selanjutnya. Oleh itu, dalam bab seterusnya akan melaporkan penemuan-penemuan kajian bersesuaian dengan objektif dan hipotesis yang telah ditetapkan.

BAB 4

ANALISA DATA

4.1 Pengenalan

Bab ini akan menerangkan dapatan kajian dengan bersandarkan kepada objektif kajian seperti yang telah dinyatakan seperti di dalam Bab Satu. Pengkaji akan menerangkan dapatan-dapatan hasil kajian daripada analisis secara statistik termasuk interpretasi ke atas data-data yang telah dinalisa dan keputusan-keputusan terhadap hipotesis kajian. Data-data yang diperolehi telah dianalisa menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 15*.

Di dalam analisa deskriptif, penyelidik akan menerangkan tentang ciri-ciri demografi dan juga latarbelakang responden dalam bentuk peratusan dan kekerapan. Ianya juga digunakan bagi melihat tahap motivasi dan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM dengan membandingkan min bagi setiap pembolehubah. Dengan cara ini, peratusan responden yang mempunyai min yang lebih rendah dan yang lebih tinggi daripada min keseluruhan bagi setiap pembolehubah dapat ditentukan dan dijadikan ukuran tahap motivasi dan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM serta menjawab persoalan dan objektif kajian yang pertama.

Seterusnya analisa inferensi dilakukan untuk melihat perkaitan dan pengaruh di antara faktor-faktor motivasi dan prestasi kerja dengan menggunakan teknik seperti ujian ANOVA sehalu dan ujian *Post Hoc* yang dilakukan bagi

menjawab persoalan mengenai tahap perbezaan berdasarkan faktor demografi terhadap prestasi kerja dan motivasi di kalangan Pegawai Bekalan & Logistik TLDM, Korelasi Pearson dan Regresi Berganda. Dapatan kajian ini dianalisis untuk memastikan objektif kajian telah dicapai dan menjawab persoalan kajian berdasarkan hipotesis kajian yang diuji.

4.2 Demografi Dan Latar Belakang Responden

Sebanyak 300 borang soal selidik telah diedarkan kepada responden kajian. Pengkaji telah berjaya memperolehi semula sebanyak 204 borang soal selidik atau 68% daripada keseluruhan populasi. Walaubagaimanapun jumlah dan peratusan ini telah pun melebihi dari kadar yang telah ditetapkan oleh Krejcie & Morgan (1970) iaitu bagi sampel sebanyak 300 orang hanya 169 responden yang diperlukan untuk tujuan kajian. Analisa diskriptif dapat memberi gambaran umum secara taburan kekerapan dan peratusan beberapa kriteria responden seperti cawangan, pangkat, tempoh berkhidmat, jantina, umur, status perkahwinan dan kelulusan akademik. Ia juga menerangkan tentang min skor pembolehubah kajian dan taburan kekerapan. Kesemua data adalah seperti di **Lampiran C- 5**.

4.2.1 Taburan Responden Mengikut Pangkat

Dalam Bahagian A borang soalselidik, terdapat sebanyak tujuh (7) maklumat mengenai responden yang diperolehi iaitu cawangan, pangkat, tempoh berkhidmat, jantina, umur, status perkahwinan dan kelulusan tertinggi.

Jadual 4.1 menunjukkan taburan responden berdasarkan pangkat yang diwakili. Daripada 204 responden, sebanyak 3.9% (n=8) responden adalah dari pegawai berpangkat Leftenan Madya, 50.5% (n=103) responden dari pangkat Leftenan, 33.8% (n=69) responden dari pangkat Leftenan Komander, 9.8% (n=20) responden dari pangkat Komander dan 2.0% (n=4) responden dari pangkat Kepten. Taburan responden mengikut organisasi adalah seperti yang ditunjukkan di Jadual 4.1.

Jadual 4.1 : Taburan Responden Mengikut Pangkat

	Pangkat	Frekuensi	Peratus %
1.	LT MADYA	8	3.9
2.	LEFTENAN	103	50.5
3.	LT KOMANDER	69	33.8
4.	KOMANDER	20	9.8
5.	KEPTEN	4	2.0
	Jumlah	204	100

4.2.2 Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat

Jadual 4.2 adalah merupakan taburan responden mengikut tempoh mereka telah berkhidmat. Sebanyak 22.5% (n=46) responden telah berkhidmat kurang daripada 5 tahun, manakala sebanyak 37.7% (n=77) responden telah berkhidmat 6 hingga 10 tahun. Responden yang telah berkhidmat sebanyak 11 hingga 15 tahun mewakili 13.7% (n=28) dan sebanyak 12.7% (n=26) telah berkhidmat di antara 16 hingga 20 tahun. Sebanyak 5.9% (n=12) adalah mewakili responden

yang telah berkhidmat selama 21 hingga 25 tahun dan baki 7.4% (n=15) telah berkhidmat selama 26 tahun dan ke atas.

Jadual 4.2 : Taburan Responden Mengikut Tempoh Telah Berkhidmat

	Tempoh Telah Berkhidmat	Frekuensi	Peratus %
1.	5 tahun dan ke bawah	46	22.5
2.	6 – 10	77	37.7
3.	11 – 15	28	13.7
4.	16 – 20	26	12.7
5.	21 – 25	12	5.9
6.	26 tahun ke atas	15	7.4
	Jumlah	204	100

4.2.3 Taburan responden mengikut jantina

Taburan responden mengikut jantina adalah 72.1% (n=147) lelaki dan 27.9% (n=57) perempuan. Jadual 4.3 menunjukkan taburan responden mengikut jantina.

Jadual 4.3 : Taburan Responden Mengikut Jantina

	Jantina	Frekuensi	Peratus %
1.	Lelaki	147	72.1
2.	Perempuan	57	27.9
	Jumlah	204	100

4.2.4 Taburan responden mengikut kumpulan umur.

Bagi kategori umur pula, Jadual 4.4 menunjukkan responden yang paling tinggi diwakili oleh 30.9% (n=63) berumur antara 26 hingga 30 tahun, diikuti 23.5% (n=48) responden berumur 31 hingga 35 tahun

dan sebanyak 17.2% (n=35) yang mewakili responden berumur 36 hingga 40 tahun. Manakala 14.7% (n=30) diwakili oleh responden berumur 20 hingga 25 tahun, disusuli 7.4% (n=15) berumur 41 hingga 45 tahun dan 6.4% (n=13) terdiri daripada responden berumur 46 ke atas. Taburan responden mengikut umur adalah seperti di Jadual 4.4.

Jadual 4.4 : Taburan Responden Mengikut Umur

	Umur	Frekuensi	Peratus (%)
1.	25 ke bawah	30	14.7
2.	26 – 30	63	30.9
3.	31 – 35	48	23.5
4.	36 – 40	35	17.2
5.	41 – 45	15	7.4
6.	46 ke atas	13	6.4
	Jumlah	204	100

4.2.5 Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinaan.

Bagi status perkahwinan pula, majoriti peratusan responden telah berkahwin iaitu sebanyak 75.0% (n=154). Sebanyak 22.5% (n=46) sahaja yang masih bujang manakala 2.5% (n=5) adalah dalam kategori duda atau ibu tunggal. Taburan responden mengikut status perkahwinan adalah seperti di jadual 4.5.

Jadual 4.5: Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan

	Status Perkahwinan	Frekuensi	Peratus %
1.	Bujang	46	22.5
2.	Berkahwin	154	75.0
3.	Lain-lain	4	2.5
	Jumlah	204	100

4.2.6 Taburan Responden Mengikut Kelulusan Tertinggi.

Jadual 4.6 menunjukkan taburan responden mengikut kelulusan pendidikan yang tertinggi. Sebanyak 55.4% (n=113) responden memiliki Ijazah Sarjana Muda manakala 32.4% (n=66) memiliki Diploma/STPM. Responden yang mempunyai pendidikan Sarjana merangkumi 7.4% (n=15) dan SPM hanya 4.9% (n=10).

Jadual 4.6 : Taburan Responden Mengikut Kelulusan Tertinggi

	Kelulusan Tertinggi	Frekuensi	Peratus %
1.	SPM/MCE	10	4.9
2.	Diploma /STPM	66	32.2
3.	Ijazah Sarjana Muda	113	55.4
4.	Ijazah Sarjana	15	7.4
	Jumlah	204	100

4.3 Tahap Motivasi dan Prestasi Kerja Di Kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM

Untuk mengetahui tahap motivasi dan prestasi kerja responden, data-data yang telah dikumpul telah diuji dengan menggunakan analisis deskriptif. Dapatan daripada analisis digunakan bagi mengetahui tahap pencapaian responden terhadap pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja dan pembolehubah tidak bersandar iaitu motivasi berdasarkan analisis purata dan sisihan piawai yang diperolehi. Kesemua pembolehubah bersandar menggunakan skala Likert 5-mata manakala bagi faktor motivasi autonomi dan ciri-ciri pekerjaan menggunakan skala Likert 7-mata. Hasil analisis kedua-

dua pembolehubah adalah seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.7 di bawah.

Jadual 4.7: Min, Sisihan Piawai, Serakan, Minimum dan Maksimum Bagi Autonomi, Gaji, Ciri-ciri Pekerjaan dan Prestasi Kerja

	Min	Sisihan Piawai	Serakan	Minimum	Maksimum
Prestasi Kerja	3.48	0.56	2.77	2.23	5.00
Autonomi	4.07	0.60	3.08	2.62	5.69
Gaji	3.25	1.03	4.00	1.00	5.00
Ciri-ciri Pekerjaan	4.62	0.88	4.33	2.17	6.50

Bagi pembolehubah bersandar prestasi kerja, min 3.48 adalah berada di tahap yang tinggi. Ianya 'amat baik' (*very good*) jika diterjemahkan pada skala Likert 5-mata. Markah minimum bagi prestasi kerja adalah 2.23 dan markah maksimumnya adalah 5.00 dengan serakan 2.77. Ini bermakna prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM berada di tahap yang tinggi.

Min bagi pembolehubah bebas autonomi ialah 4.07 berada di tahap yang tinggi. Ianya 'agak benar' (*somewhat true*) mengikut skala Likert 7-mata dengan sisihan piawai 0.60 dan serakan 3.08 manakala markah minimum ialah 2.62 dan maksimum adalah 5.69. Ini bermakna autonomi Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM terhadap prestasi kerja berada di tahap yang tinggi.

Manakala min bagi pembolehubah gaji ialah 3.25 berada di tahap yang tinggi. Ianya 'agak berpuashati atau tidak berpuashati' mengikut skala Likert 5-mata dengan sisihan piawai 1.03 dan serakan 4.00 manakala markah maksimum ialah 5.00 dan minimum adalah 1.00. Ini bermakna faktor motivasi gaji Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM terhadap prestasi kerja berada di tahap yang tinggi.

Min bagi pembolehubah bebas yang berdasarkan kepada ciri-ciri pekerjaan pula, ialah 4.62 berada di tahap yang tinggi mengikut skala Likert 7-mata dengan sisihan piawai 0.88 dan serakan 4.33 manakala markah maksimum ialah 6.50 dan minimum adalah 2.17. Ini bermakna faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM terhadap prestasi kerja juga berada di tahap yang tinggi. Data terperinci adalah seperti di **Lampiran C- 6**.

4.4 Analisis Statistik Inferensi

Analisis statistik inferensi digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dibentuk. Pengujian yang dilakukan ialah menggunakan ujian ANOVA sehalu dan ujian *Post Hoc* untuk menguji hipotesis 1, *Pearson Correlation* untuk menguji hipotesis 2 hingga hipotesis 4 dan *Multiple Regression* untuk menguji hipotesis 5.

4.4.1 Ujian ANOVA sehalal dan *Post Hoc* Bagi Prestasi kerja dan Motivasi Berdasarkan Faktor Demografi.

Ujian ini digunakan untuk mengesahkan perbezaan antara pembolehubah bersandar dan bebas iaitu prestasi kerja dan faktor-faktor motivasi dengan demografi seiring dengan objektif kajian seperti yang dinyatakan di dalam Bab Satu serta untuk membuktikan hipotesis seperti yang telah dinyatakan dalam Bab Dua. Data terperinci adalah seperti di **Lampiran C- 7**.

4.4.1.1 Ujian ANOVA sehalal Bagi Prestasi kerja Berdasarkan Faktor Demografi.

Hipotesis 1

- Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja dan motivasi berdasarkan faktor demografi Pegawai Bekalan & Logistik TLDM.
- Ha 1: Terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja dan motivasi berdasarkan faktor demografi Pegawai Bekalan & Logistik TLDM.

Ho 1.1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja berdasarkan pangkat.

Berdasarkan Jadual 4.8 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalal bagi prestasi kerja dengan pangkat, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.075, adalah tinggi daripada

tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.1 gagal ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **tidak terdapat perbezaan** yang signifikan antara prestasi kerja berdasarkan pangkat.

Jadual 4.8 : Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Pangkat

Motivasi	Pangkat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	4	.675	2.158	0.075
Within Groups	199	.313		
Total	203			

Ho 1.2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja dengan tempoh berkhidmat.

Berdasarkan Jadual 4.9 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehala bagi prestasi kerja dengan tempoh berkhidmat, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.684, adalah tinggi daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.2 gagal ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **tidak terdapat perbezaan** yang signifikan antara prestasi kerja berdasarkan tempoh berkhidmat.

Jadual 4.9 : Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Motivasi	Tempoh Berkhidmat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	.200	0.621	0.684
Within Groups	198	.323		
Total	203			

Ho 1.3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja dengan umur.

Berdasarkan Jadual 4.10 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi prestasi kerja dengan umur, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.325, adalah tinggi daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.3 gagal ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **tidak terdapat perbezaan** yang signifikan antara prestasi kerja berdasarkan umur.

Jadual 4.10 : Hasil Ujian ANOVA Sehalu Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Umur

Motivasi	Umur			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	0.373	1.170	0.325
Within Groups	198	0.318		
Total	203			

Ho 1.4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja dengan kelulusan.

Berdasarkan Jadual 4.11 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi prestasi kerja dengan kelulusan, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.370, adalah tinggi daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.4 gagal ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **tidak terdapat perbezaan** yang signifikan antara prestasi kerja berdasarkan kelulusan.

Jadual 4.11 : Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Kelulusan

Motivasi	Kelulusan			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	3	0.337	1.054	0.370
Within Groups	200	0.320		
Total	203			

4.4.1.2 Ujian ANOVA sehala dan *Post Hoc* Bagi Faktor-Faktor Motivasi Berdasarkan Demografi.

Ho 1.5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi autonomi berdasarkan pangkat.

Berdasarkan Jadual 4.12 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehala bagi faktor motivasi autonomi dengan pangkat, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.051, adalah tinggi daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.5 gagal ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **tidak terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi autonomi berdasarkan pangkat.

Jadual 4.12 : Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Autonomi Berdasarkan Pangkat

Motivasi	Pangkat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	4	0.855	2.407	0.051
Within Groups	199	0.355		
Total	203			

Ho 1.6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi autonomi berdasarkan tempoh berkhidmat.

Berdasarkan Jadual 4.13 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi faktor motivasi autonomi dengan tempoh berkhidmat, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.108, adalah tinggi daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.6 gagal ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **tidak terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi autonomi berdasarkan tempoh berkhidmat.

Jadual 4.13 : Hasil Ujian ANOVA Sehalu Terhadap Autonomi Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Motivasi	Tempoh Berkhidmat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	0.657	1.835	0.108
Within Groups	198	0.358		
Total	203			

Ho 1.7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi autonomi berdasarkan umur.

Berdasarkan Jadual 4.14 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi faktor motivasi autonomi dengan umur, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.019, adalah rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.7 ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi autonomi berdasarkan umur.

Jadual 4.14 : Hasil Ujian ANOVA Sehalu Terhadap Autonomi Berdasarkan Umur

Motivasi	Umur			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	0.972	2.779	0.019
Within Groups	198	0.350		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori umur yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan faktor autonomi yang signifikan berdasarkan umur di mana nilai $F = 2.779$ ($df = 5, 198$). Oleh itu **Ho 1.7 ditolak**. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang berumur 26–30 tahun dengan kumpulan umur 36-40 dan 41-45 tahun.

Ho 1.8: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi autonomi berdasarkan kelulusan.

Berdasarkan Jadual 4.15 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi faktor motivasi autonomi dengan kelulusan, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.510, adalah tinggi daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.8 gagal ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **tidak terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi autonomi berdasarkan kelulusan.

Jadual 4.15 : Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Autonomi Berdasarkan Kelulusan

Motivasi	Kelulusan			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	3	0.284	0.774	0.510
Within Groups	200	0.366		
Total	203			

Ho 1.9: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi gaji berdasarkan pangkat.

Berdasarkan Jadual 4.16 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehala bagi faktor motivasi gaji dengan pangkat, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.006, adalah rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.9 ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi gaji berdasarkan pangkat.

Jadual 4.16 : Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Gaji Berdasarkan Pangkat

Motivasi	Pangkat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	4	3.791	3.751	0.006
Within Groups	199	1.011		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori pangkat yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan

faktor gaji yang signifikan berdasarkan pangkat di mana nilai $F = 3.751$ ($df = 4, 199$). Oleh itu **Ho 1.9 ditolak**. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang berpangkat Leftenan TLDM dengan kumpulan yang berpangkat Leftenan Komander TLDM.

Ho 1.10: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi gaji berdasarkan tempoh berkhidmat.

Berdasarkan Jadual 4.17 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi faktor motivasi gaji dengan tempoh berkhidmat, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.002, adalah rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.10 ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi gaji berdasarkan tempoh berkhidmat.

Jadual 4.17 : Hasil Ujian ANOVA Sehalu Terhadap Gaji Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Motivasi	Tempoh Berkhidmat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	3.842	3.859	0.002
Within Groups	198	0.995		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori tempoh berkhidmat yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan faktor gaji yang signifikan berdasarkan tempoh berkhidmat di mana nilai $F = 3.859$ ($df = 5, 198$). Oleh itu **Ho 1.10**

ditolak. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang telah berkhidmat 26-30 tahun dengan kumpulan yang telah berkhidmat 1-5 tahun dan 6-10 tahun.

Ho 1.11: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi gaji berdasarkan umur.

Berdasarkan Jadual 4.18 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi faktor motivasi gaji dengan umur, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.000, adalah rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.11 ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi gaji berdasarkan umur.

Jadual 4.18 : Hasil Ujian ANOVA Sehalu Terhadap Gaji Berdasarkan Umur

Motivasi	Umur			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	5.624	5.917	0.000
Within Groups	198	0.950		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori umur yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan faktor gaji yang signifikan berdasarkan umur di mana nilai $F = 5.917$ ($df = 5, 198$). Oleh itu **Ho 1.11 ditolak**. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang berumur 20-25 tahun dengan

kumpulan umur 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun dan 46-50 tahun.

Ho 1.12: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi gaji berdasarkan kelulusan.

Berdasarkan Jadual 4.19 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi faktor motivasi gaji dengan kelulusan, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.833, adalah tinggi daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.12 gagal ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **tidak terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi gaji berdasarkan kelulusan.

Jadual 4.19 : Hasil Ujian ANOVA Sehalu Terhadap Gaji Berdasarkan Kelulusan

Motivasi	Kelulusan			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	3	0.312	0.290	0.833
Within Groups	200	1.077		
Total	203			

Ho 1.13: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan pangkat.

Berdasarkan Jadual 4.20 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan dengan pangkat, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.007, adalah

rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.13 ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan pangkat.

Jadual 4.20 : Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Pangkat

Motivasi	Pangkat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	4	2.704	3.620	0.007
Within Groups	199	0.747		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori pangkat yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan faktor ciri-ciri pekerjaan yang signifikan berdasarkan pangkat di mana nilai $F = 3.620$ ($df = 4, 199$). Oleh itu **Ho 1.13 ditolak**. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang berpangkat Leftenan TLDM dengan kumpulan yang berpangkat Komander TLDM.

Ho 1.14: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan tempoh berkhidmat.

Berdasarkan Jadual 4.21 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehala bagi faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan dengan tempoh berkhidmat, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.000,

adalah rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.14 ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan tempoh berkhidmat.

Jadual 4.21 : Hasil Ujian ANOVA Sehala Terhadap Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Motivasi	Tempoh Berkhidmat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	3.655	5.125	0.000
Within Groups	198	0.713		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori tempoh berkhidmat yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan faktor ciri-ciri pekerjaan yang signifikan berdasarkan tempoh berkhidmat di mana nilai $F = 5.125$ ($df = 5, 198$). Oleh itu **Ho 1.14 ditolak**. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang berkhidmat antara 6 – 10 tahun dengan kumpulan yang berkhidmat 16 – 20 tahun dan 21 – 25 tahun.

Ho 1.15: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan umur.

Berdasarkan Jadual 4.22 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehala bagi faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan dengan umur, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.006, adalah rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.15 ditolak**.

Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan umur.

Jadual 4.22 : Hasil Ujian ANOVA Sehalu Terhadap Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Umur

Motivasi	Umur			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	2.512	3.385	0.006
Within Groups	198	0.742		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori umur yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan faktor ciri-ciri pekerjaan yang signifikan berdasarkan umur di mana nilai $F = 3.385$ ($df = 5, 198$). Oleh itu **Ho 1.15 ditolak**. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang berumur 26-30 tahun dengan kumpulan umur 36-40 tahun dan 41-45 tahun.

Ho 1.16: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan kelulusan.

Berdasarkan Jadual 4.23 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA sehalu bagi faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan dengan kelulusan, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.326, adalah tinggi daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.16 gagal ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **tidak terdapat perbezaan**

yang signifikan antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan kelulusan.

Jadual 4.23 : Hasil Ujian ANOVA Sehalah Terhadap Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Kelulusan

Motivasi	Kelulusan			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	3	0.909	1.160	0.326
Within Groups	200	0.784		
Total	203			

4.4.1.3 Ujian ANOVA sehalah dan *Post Hoc* Bagi Motivasi Berdasarkan Demografi.

Ho 1.17: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara motivasi berdasarkan pangkat.

Berdasarkan Jadual 4.24 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA bagi motivasi dengan pangkat, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.000, adalah rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.17 ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara motivasi berdasarkan pangkat.

Jadual 4.24 : Hasil Ujian ANOVA Terhadap Motivasi Berdasarkan Pangkat

Motivasi	Pangkat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	4	2.179	7.847	0.000
Within Groups	199	0.278		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori pangkat yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan motivasi yang signifikan berdasarkan pangkat di mana nilai $F = 7.847$ ($df = 4, 199$). Oleh itu **Ho 1.17 ditolak**. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang berpangkat Leftenan TLDM dengan kumpulan yang berpangkat Leftenan Komander TLDM, Komander TLDM dan Kepten TLDM.

Ho 1.18 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara motivasi berdasarkan tempoh berkhidmat.

Berdasarkan Jadual 4.25 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA bagi motivasi dengan tempoh berkhidmat, didapati nilai signifikan n yang diperolehi ialah 0.000, adalah rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.18 ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara motivasi berdasarkan tempoh berkhidmat.

Jadual 4.25 : Hasil Ujian ANOVA Terhadap Motivasi Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Motivasi	Tempoh Berkhidmat			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	1.997	7.321	0.000
Within Groups	198	0.273		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori tempoh berkhidmat yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan faktor motivasi yang signifikan berdasarkan tempoh berkhidmat di mana nilai $F = 7.321$ ($df = 5, 198$). Oleh itu **Ho 1.18 ditolak**. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang berkhidmat antara 6 – 10 tahun dengan kumpulan yang berkhidmat 16 – 20 tahun, 21 – 25 tahun dan 26 – 30 tahun serta kumpulan 26 – 30 tahun dan 6 – 10 tahun.

Ho 1.19 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara motivasi berdasarkan umur.

Berdasarkan Jadual 4.26 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA bagi motivasi dengan umur, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.000, adalah rendah daripada tahap signifikan 0.05 dan **Ho 1.19 ditolak**. Maka hasil kajian ini mendapati

bahawa **terdapat perbezaan** yang signifikan antara motivasi berdasarkan umur.

Jadual 4.26 : Hasil Ujian ANOVA Terhadap Motivasi Berdasarkan Umur

Motivasi	Umur			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	5	2.346	8.888	0.000
Within Groups	198	0.264		
Total	203			

Untuk mengetahui kategori umur yang manakah yang menunjukkan perbezaan min yang sebenar, maka ujian *Post Hoc* dilakukan. Hasil ujian menunjukkan terdapat perbezaan faktor motivasi yang signifikan berdasarkan umur di mana nilai $F=8.888$ ($df=5,198$). Oleh itu **Ho 1.19 ditolak**. Perbezaan adalah di antara kumpulan yang berumur 20-25 tahun dengan kumpulan umur 31-35 tahun, 36 – 40 tahun, 41 – 45 tahun dan 46 - 50 tahun. Perbezaan ini juga adalah di antara kumpulan 26 - 30 tahun dengan kumpulan umur 31 - 35, 36 – 40, 41 - 45 dan 46 – 50 tahun.

Ho 1.20 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara motivasi berdasarkan kelulusan.

Berdasarkan Jadual 4.27 yang menunjukkan hasil Ujian ANOVA bagi motivasi dengan kelulusan tertinggi, didapati nilai signifikan yang diperolehi ialah 0.818, adalah lebih tinggi daripada tahap

signifikan 0.05 dan **Ho 1.20 gagal ditolak**. Maka kajian ini menunjukkan bahawa **tidak terdapat perbezaan** yang signifikan antara motivasi berdasar kelulusan tertinggi.

Jadual 4.27 : Hasil Ujian ANOVA Terhadap Motivasi Berdasarkan Kelulusan Tertinggi

Motivasi	Kelulusan Tertinggi			
	df	Mean Square	Nilai F	Signifikan
Between Groups	3	0.099	0.310	0.818
Within Groups	200	0.318		
Total	203			

4.4.2 Ujian Korelasi Pearson Antara Faktor-Faktor Motivasi Dengan Prestasi Kerja

Ujian ini digunakan untuk mengesahkan hubungkait antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas seiring dengan objektif kajian seperti yang dinyatakan di dalam Bab Satu serta untuk membuktikan hipotesis seperti yang telah dinyatakan dalam Bab Dua. Data terperinci adalah seperti di **Lampiran C- 8**.

Hipotesis 2

- Ho 2: Tidak terdapat kaitan antara autonomi dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM
- Ha 2: Terdapat kaitan antara autonomi dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM

Hasil ujian Korelasi *Pearson* seperti di Jadual 4.28 yang dilakukan antara faktor motivasi autonomi dengan prestasi kerja menunjukkan faktor motivasi autonomi mempunyai nilai signifikan 0.000 iaitu **lebih rendah** dari nilai signifikan 0.01 maka **Ho 2 dapat ditolak**. Kajian ini mendapati bahawa faktor motivasi autonomi mempunyai hubungan **signifikan** dengan prestasi kerja. Hubungan ini merupakan hubungan positif .312.

Jadual 4.28 : Ujian Korelasi *Pearson* Faktor Motivasi Autonomi Dengan Prestasi Kerja

Pembolehubah		Prestasi Kerja	Autonomi
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	.312**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	204	204

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hipotesis 3

- Ho 3: Tidak terdapat kaitan antara gaji dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM
- Ha 3: Terdapat kaitan antara gaji dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM

Hasil ujian Korelasi *Pearson* seperti di Jadual 4.29 yang dilakukan antara faktor motivasi gaji dengan prestasi kerja menunjukkan faktor motivasi gaji mempunyai nilai signifikan .259 iaitu **lebih tinggi** dari nilai signifikan 0.01 maka **Ho 3 gagal**

untuk ditolak. Kajian ini mendapati bahawa faktor motivasi gaji **tidak** mempunyai hubungan yang **signifikan** dengan prestasi kerja. Hubungan ini merupakan hubungan negatif $-.079$.

Jadual 4.29 : Ujian Korelasi *Pearson* Faktor Motivasi Gaji Dengan Prestasi Kerja

Pembolehubah		Prestasi Kerja	Gaji
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	$-.079$
	Sig. (2-tailed)		$.259$
	N	204	204

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hipotesis 4

- Ho 4: Tidak terdapat kaitan antara ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM
- Ha 4: Terdapat kaitan antara ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM

Hasil ujian Korelasi *Pearson* seperti di Jadual 4.30 yang dilakukan antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja menunjukkan faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan mempunyai nilai signifikan $.000$ iaitu **lebih rendah** dari nilai signifikan 0.01 maka **Ho 4 dapat ditolak.** Kajian ini mendapati bahawa faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan mempunyai hubungan **signifikan** dengan prestasi kerja. Hubungan ini merupakan hubungan positif $.355$.

Jadual 4.30 : Ujian Korelasi *Pearson* Faktor Motivasi Ciri-Ciri Pekerjaan Prestasi Kerja

Pembolehubah		Prestasi Kerja	Ciri-ciri Pekerjaan
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	.355**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	204	204

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Secara keseluruhannya, ringkasan dapatan kajian yang diperolehi adalah seperti di dalam Jadual 4.31.

Jadual 4.31 : Ringkasan Dapatan Kajian

	Hipotesis Kajian	Dapatan
Ho 2	Tidak terdapat kaitan antara autonomi dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM	Ho 2 ditolak
Ho 3	Tidak terdapat kaitan antara gaji dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM	Ho 3 gagal ditolak
Ho 4	Tidak terdapat kaitan antara ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM	Ho 4 ditolak

4.4.3 Ujian Regressi Berganda Antara Faktor-Faktor Motivasi Dengan Prestasi Kerja

Ujian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas seiring dengan objektif kajian seperti yang dinyatakan di dalam Bab Satu serta untuk membuktikan hipotesis seperti yang telah dinyatakan dalam Bab Dua.

Data terperinci adalah seperti di **Lampiran C- 9**.

Jadual 4.32: Ujian Regressi Antara Faktor-Faktor Motivasi Dengan Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.972	.292		6.746	.000
Autonomi	.197	.063	.211	3.150	.002
Gaji	-.074	.036	-.134	-2.052	.042
Ciri-Ciri Pekerjaan	.205	.044	.322	4.708	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja, $F = 15.706$, $p = 0.000$, $R^2 = 0.191$

Dari maklumat seperti di Jadual 4.32, menunjukkan R^2 bagi analisis regresi ini adalah 0.191 yang membawa maksud hanya **19.1 %** sahaja faktor motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja manakala sebanyak **80.9%** lagi adalah disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Ujian Regressi yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan bagi faktor motivasi autonomi ($p = 0.002$), faktor gaji ($p = 0.042$) dan ciri-ciri pekerjaan (0.000) yang diuji adalah lebih rendah dari nilai signifikan 0.05 yang ditetapkan. Oleh itu kajian ini mendapati **terdapat pengaruh yang signifikan** diantara faktor motivasi autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja.

Model regresi yang boleh dihasilkan bagi mengukur prestasi kerja di kalangan Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM adalah seperti di dalam Rajah 3.

Jadikan,

Y = Prestasi Kerja (pembolehubah bersandar)

X_1 = Autonomi (pembolehubah bebas)

X_2 = Gaji (pembolehubah bebas)

X_3 = Ciri-ciri Pekerjaan (pembolehubah bebas)

Model Regresi Berganda

$$Y = 1.972 + 0.197^{**} X_1 - 0.074^{**} X_2 + 0.205^{**} X_3$$

Rajah 7 : Model Analisa Regresi Berganda

iaitu :

1.972 adalah pemalar yang memotong paksi Y , Prestasi kerja.

0.197 adalah sebahagian daripada kecerunan hubungan linear antara autonomi dan prestasi kerja. Ini bermakna, kenaikan satu unit autonomi akan menyebabkan peningkatan dalam prestasi kerja sebanyak 0.197 unit, dengan andaian faktor-faktor lain tidak berubah.

-0.074 adalah sebahagian daripada kecerunan hubungan linear antara gaji dan prestasi kerja. Ini bermakna, kenaikan satu unit gaji akan mengurangkan prestasi kerja sebanyak -0.074 unit, dengan andaian faktor-faktor lain tidak berubah.

0.205 adalah sebahagian daripada kecerunan hubungan linear antara ciri-ciri pekerjaan dan prestasi kerja. Ini bermakna, kenaikan satu unit ciri-ciri pekerjaan akan menyebabkan peningkatan dalam prestasi kerja sebanyak 0.205 unit, dengan andaian faktor-faktor lain tidak berubah.

Model regresi berganda tersebut adalah berdasarkan formula berikut :

$$\text{Prestasi Kerja} = 1.972 + 0.197 \text{ autonomi} - 0.074 \text{ gaji} + 0.205 \text{ ciri-ciri pekerjaan.}$$

Secara keseluruhannya, ringkasan dapatan kajian yang diperolehi adalah seperti di dalam Jadual 4.33.

Hipotesis 5

- Ho 5: Tidak terdapat pengaruh antara faktor motivasi autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan & Lojistik TLDM

Jadual 4.33 : Ringkasan Dapatan Kajian

	Hipotesis Kajian	Dapatan
Ho 5.1	Tidak terdapat pengaruh antara faktor motivasi autonomi dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM	Ho 5.1 ditolak
Ho 5.2	Tidak terdapat pengaruh antara faktor motivasi gaji dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM	Ho 5.2 ditolak
Ho 5.3	Tidak terdapat pengaruh antara faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan dengan prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM	Ho 5.3 ditolak

4.5 Rumusan

Terdapat perbezaan yang signifikan di antara motivasi dengan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat dan umur manakala bagi

kelulusan tertinggi pula didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan. Hasil penemuan kajian seterusnya menunjukkan bahawa dua faktor motivasi yang dikaji iaitu autonomi dan ciri-ciri pekerjaan mempunyai perkaitan dengan prestasi kerja. Walau bagaimanapun, tahap kekuatan kaitan mereka adalah berbesa-beza. Faktor autonomi dan ciri-ciri pekerjaan mempunyai hubungan yang rendah dengan prestasi kerja, manakala faktor gaji mempunyai hubungan yang sangat lemah dengan prestasi kerja. Walaubagaimanapun, hasil analisis yang dijalankan seterusnya mendapati ketiga-tiga faktor motivasi tersebut mempengaruhi secara signifikan ke atas prestasi kerja. Seterusnya perbincangan dan rumusan berkaitan kajian ini akan dihuraikan dalam Bab 5.

BAB 5

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini akan menjuruskan perbincangan ke atas dapatan kajian yang ditemui dalam Bab 4. Perbincangan adalah bersandarkan kepada keputusan pengujian hipotesis-hipotesis yang telah dibentuk di dalam Bab 2 dan seterusnya bertujuan menjawab persoalan-persoalan kajian dan objektif-objektif kajian seperti yang terkandung dalam Bab 1. Bab ini selanjutnya akan memberikan cadangan-cadangan syor mengenai kajian yang boleh dilakukan di masa akan datang bagi tujuan penambahbaikan.

5.2 Tahap Prestasi Kerja Dan Motivasi Di Kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM

Dalam Jadual 5.1 dan 5.2 di bawah menunjukkan keputusan min yang tertinggi bagi melihat tahap prestasi kerja dan motivasi di kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM. Sebanyak 4 kategori demografi yang terdiri daripada pangkat, tempoh khidmat, umur dan kelulusan yang telah di analisa untuk melihat tahap prestasi kerja dan motivasi.

Jadual 5.1: Keputusan Analisa Min Tertinggi Bagi Prestasi Kerja

Pembolehubah	Demografi	Analisa	Min
Prestasi Kerja	Pangkat	Kepten TLDM	3.79
	Tempoh Berkhidmat	26 – 30 Tahun	3.71
	Umur	46 – 50 Tahun	3.78
	Kelulusan	Diploma/STPM	3.58

5.2.1 Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Pangkat

Hasil kajian mendapati pegawai berpangkat Kepten TLDM menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Ini adalah kerana pegawai yang berpangkat Kepten TLDM telah berkhidmat lebih lama iaitu melebihi 25 tahun. Selain dari itu mereka juga mempunyai pengalaman serta pengetahuan yang luas dalam bidang bekalan dan lojistik TLDM. Dengan pengetahuan, pendedahan dan pengalaman yang dimiliki, mereka berupaya untuk mempamirkan satu tahap prestasi kerja yang tinggi serta berkeyakinan untuk menghadapi apa juga permasalahan di dalam bidang lojistik di samping memimpin pegawai lain.

5.2.2 Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Tempoh Khidmat

Hasil kajian seterusnya menunjukkan pegawai yang telah berkhidmat di antara 26 hingga 30 tahun merupakan pegawai yang paling tinggi menunjukkan prestasi kerja. Selain dari menyedari bahawa mereka adalah tergolong dalam golongan peneraju kepada bidang bekalan dan lojistik TLDM, tempoh perkhidmatan dan kekananan (*seniority*), pengalaman, pendedahan serta pengetahuan yang diperolehi sepanjang perkhidmatan merupakan faktor yang menjurus pegawai dalam kategori ini mempamirkan prestasi kerja yang tinggi.

5.2.3 Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Umur

Bagi melihat tahap prestasi kerja dalam kategori umur didapati min pegawai dalam kategori umur 46 hingga 50 tahun merupakan yang

tertinggi. Keputusan ini menunjukkan pegawai yang telah lama berkhidmat dalam aspek pengurusan bekalan dan lojistik TLDM merupakan penyumbang utama kepada prestasi kerja di kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM.

5.2.4 Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Kelulusan

Hasil kajian selanjutnya mendapati Pegawai Bekalan dan Lojistik yang berkelulusan Diploma/STPM merupakan mereka yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kelulusan yang lain. Ini adalah disebabkan majoriti dari Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM telah memiliki Diploma Lojistik atau pun sekurang-kurangnya telah menghadiri kursus staf di Maktab Turus Angkatan Tentera yang mana lepasan dari maktab ini akan dianugerahkan Diploma Pengajian Strategik.

Jadual 5.2: Keputusan Analisa Min Tertinggi Bagi Faktor Motivasi

Pembolehubah	Demografi	Analisa	Min
Autonomi	Pangkat	Kepten TLDM	4.51
	Tempoh Berkhidmat	16 – 20 Tahun	4.37
	Umur	41 – 45 Tahun	4.40
	Kelulusan	Sarjana	4.22
Gaji	Pangkat	Kepten TLDM	4.25
	Tempoh Berkhidmat	26 – 30 Tahun	3.86
	Umur	46 – 50 Tahun	3.81
	Kelulusan	Sarjana Muda	3.28
Ciri-ciri Pekerjaan	Pangkat	Komander TLDM	5.08
	Tempoh Berkhidmat	21 – 25 Tahun	5.29
	Umur	46 – 50 Tahun	5.04
	Kelulusan	SPM	4.93

5.2.5 Tahap Faktor Motivasi Autonomi Berdasarkan Pangkat

Bagi melihat tahap faktor motivasi autonomi berdasarkan pangkat didapati pegawai yang berpangkat Kepten TLDM lebih bermotivasi berbanding dengan pegawai dari pangkat lain. Ini disebabkan oleh pegawai dari pangkat ini mempunyai autonomi yang lebih besar sesuai dengan jawatan yang mereka sandang di samping berkemampuan untuk memutuskan sebarang keputusan yang melibatkan kepentingan aspek bekalan dan lojistik TLDM.

5.2.6 Tahap Faktor Motivasi Autonomi Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Bagi melihat tahap faktor motivasi autonomi berdasarkan tempoh berkhidmat didapati pegawai yang telah berkhidmat antara 16 hingga 20 tahun mempunyai tahap motivasi yang tinggi. Ini disebabkan pada usia perkhidmatan tersebut pegawai telah pun mempunyai skil dan kemahiran yang baik dan berkesan di mana mereka mempunyai autonomi yang tertentu dalam membuat sesuatu keputusan. Dengan kata lain autonomi yang dimiliki telah mengurangkan pergantungan mereka kepada pegawai lain. Ini selari dengan pandangan **DuBrin (1984)** yang menyatakan autonomi adalah satu keadaan di mana pekerja mempunyai kebebasan yang mencukupi, ketidakbergantungan dan keupayaan untuk menjadualkan kerja dan di dalam menentukan prosidur-prosidur yang terlibat semasa implimentasi sesuatu perkara.

5.2.7 Tahap Faktor Motivasi Autonomi Berdasarkan Umur

Pada peringkat ini didapati pegawai dari kumpulan umur 41 hingga 45 tahun adalah lebih bermotivasi berbanding dengan kumpulan umur yang lain. Ini adalah disebabkan pegawai dari kumpulan ini merupakan mereka yang berpangkat Kepten TLDM dan ke atas di mana mereka berhak untuk menentukan hala tuju dan objektif bahagian pengurusan bekalan dan lojistik TLDM berdasarkan kepada autonomi yang mereka miliki di dalam perkhidmatan.

5.2.8 Tahap Faktor Motivasi Autonomi Berdasarkan Kelulusan

Bagi melihat tahap faktor motivasi autonomi berdasarkan kelulusan didapati pegawai yang bekelulusan Sarjana mempunyai motivasi yang tinggi. Ini adalah disebabkan pegawai yang berkelulusan Sarjana merupakan golongan minoriti yang sentiasa diberi keistimewaan menjawat jawatan yang penting dan strategik di dalam Cawangan Bekalan dan Lojistik TLDM. Mereka seringkali terlibat dalam hal-hal yang berkaitan dengan dasar, perancangan, perolehan dan pembangunan aset-aset TLDM di mana autonomi yang ada pada mereka di peringkat ini boleh dikatakan agak meluas dan penting.

5.2.9 Tahap Faktor Motivasi Gaji Berdasarkan Pangkat

Bagi melihat tahap faktor motivasi gaji berdasarkan pangkat pula didapati pegawai yang berpangkat Kepten TLDM mempunyai motivasi yang tinggi. Ini adalah disebabkan pada peringkat ini pegawai-pegawai tersebut mempunyai jumlah pendapatan yang amat stabil dengan

menikmati beberapa kemudahan lain seperti elaun keraian, kenderaan jabatan beserta pemandu, rumah kerajaan dan pelbagai elaun serta kemudahan yang lain.

5.2.10 Tahap Faktor Motivasi Gaji Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Bagi melihat tahap faktor motivasi gaji berdasarkan tempoh berkhidmat pula didapati pegawai yang telah berkhidmat selama 26 hingga 30 tahun mempunyai motivasi yang tinggi. Ini adalah disebabkan pada tahap ini pegawai tersebut sekurang-kurangnya telah pun menyandang pangkat Kepten TLDM dan ke atas. Oleh itu dari segi gaji dan kekananannya mereka ini sudah tentunya mengatasi pegawai yang telah berkhidmat kurang dari tempoh berkhidmat yang telah mereka jalani.

5.2.11 Tahap Faktor Motivasi Gaji Berdasarkan Umur

Bagi melihat tahap faktor motivasi gaji berdasarkan umur pula didapati pegawai yang berumur 46 hingga 50 tahun mempunyai tahap motivasi yang tinggi. Penjelasan untuk peringkat ini adalah sama seperti di perenggan 5.2.10.

5.2.12 Tahap Faktor Motivasi Gaji Berdasarkan Kelulusan

Pada peringkat ini didapati pegawai yang berkelulusan Sarjana Muda adalah lebih bermotivasi. Ini berlaku kerana pertamanya pegawai yang berkelulusan Sarjana Muda akan memulakan perkhidmatan dengan dibayar gaji mengikut skala gaji P1 T3 dan akan diberi pangkat

Leftenan TLDM atau setaraf dengan gaji yang diterima oleh pegawai yang berpangkat Kapten bagi perkhidmatan Tentera Darat Malaysia (TDM) dan Tentera Udara Diraja Malaysia (TUDM). Keduanya pegawai yang berkelulusan Sarjana Muda merupakan golongan yang masih mempunyai struktur kerjaya yang panjang serta terbuka luas untuk mereka ceburi di sepanjang perkhidmatan.

5.2.13 Tahap Faktor Motivasi Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Pangkat

Bagi melihat tahap faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan pangkat, didapati pegawai yang berpangkat Komander TLDM mempunyai motivasi yang tinggi. Ini disebabkan pegawai yang berpangkat Komander TLDM ini dikategorikan sebagai Pegawai Kanan TLDM dan rasionalnya apabila sudah mencapai kepada peringkat ini mereka akan mempunyai sikap yang bertanggungjawab sepenuhnya ke atas semua aspek operasi sesebuah unit yang sedang dipimpinnya dimana ianya memerlukan tahap motivasi yang tinggi.

5.2.14 Tahap Faktor Motivasi Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Bagi melihat tahap faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan tempoh berkhidmat, didapati pegawai yang berkhidmat dalam tempoh 21 hingga 25 tahun mempunyai tahap motivasi yang tinggi. Ini disebabkan pada tempoh perkhidmatan tersebut pegawai-pegawai ini boleh dikatakan sebagai telah dapat memahami dengan baik tentang aspek ciri-ciri pekerjaan seperti identiti tugas, kepentingan tugas,

kepelbagaian tugas dan maklumbalas yang memerlukan mereka sentiasa mempamirkan mutu kerja yang baik sesuai dengan hasrat pihak atasan TLDM yang sedang mengamalkan konsep *right man for the right job*.

5.2.15 Tahap Faktor Motivasi Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Umur

Pada peringkat ini didapati pegawai yang berada dalam kategori umur 46 hingga 50 tahun mempunyai motivasi yang tinggi. Ini berlaku kerana pada peringkat umur tersebut sesuai dengan pangkat, pengalaman dan pendedahan yang telah mereka lalui menghasilkan seorang pegawai lojistik yang mampu untuk menggubal dan melaksanakan sesuatu dasar berkaitan lojistik selari dengan kehendak ciri-ciri pekerjaan seperti identiti tugas, kepentingan tugas, kepelbagaian tugas dan maklumbalas. Ianya sejajar dengan kehendak pengurusan atasan TLDM yang mahukan pengurusan aset TLDM berada di tahap yang baik bagi mendukung kehendak *mission capability* dan *operational availability*.

5.2.16 Tahap Faktor Motivasi Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Kelulusan

Bagi melihat tahap faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan berdasarkan kelulusan, didapati pegawai yang mempunyai kelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) mempunyai motivasi yang tinggi. Ini adalah disebabkan pegawai dari kategori ini sebenarnya telah melalui dan didedahkan dengan kepelbagaian tugas dan sentiasa bersedia untuk menerima sebarang perubahan sesuai dengan kelulusan mereka dan

telah menjadi satu 'trend' di dalam Cawangan Bekalan dan Logistik TLDM dimana pegawai dari kategori ini dikenali sebagai 'orang lama' yang amat berpengalaman dan seringkali dirujuk untuk menyelesaikan sebarang permasalahan berkaitan pengurusan logistik.

5.2.17 Rumusan Terhadap Tahap Prestasi Kerja dan Motivasi

Secara keseluruhannya didapati tahap prestasi kerja dan motivasi dikalangan Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM berada pada tahap yang tinggi iaitu melebihi dari skala 3.0 berdasarkan keputusan skor min yang diperolehi. Berdasarkan kepada situasi ini, pihak atasan TLDM perlu mengorak langkah yang lebih efektif dan interaktif bagi menjamin prestasi kerja dan motivasi pegawai-pegawai tersebut sentiasa berada di tahap yang cemerlang . Situasi ini perlu dipantau di peringkat atasan TLDM (strategik) bagi mewujudkan suasana 'pengurusan logistik' yang mesra pengguna dan mampu mendukung strategi *mission capability* dan *operational availability* yang telah ditetapkan. Dapatan-dapatan di atas didapati bersesuaian dengan beberapa kajian dan pandangan oleh **Wilms et al. (1994, p. 108)** yang dipetik dari Govindarajulu dan Daily (2004) menyatakan pekerja akan mematuhi halatuju pihak pengurusan. Apa juga yang dibuat oleh pihak pengurusan dan bagaimana halatuju tersebut ditekankan serta diterapkan akan menentukan arah (matlamat) sesuatu syarikat/organisasi tersebut.

Dalam aspek tahap autonomi dapatan kajian kajian oleh **Govindarajulu dan Daily (2004)** yang mendapati pekerja yang berautonomi akan lebih komited untuk menyertai dan akan melibatkan diri dalam persekitaran pekerjaan dengan baik. Sementara **Argyris (1998, p. 98)** yang dipetik dari Govindarajulu dan Daily (2004) pula menyatakan tiada visi dan strategi yang boleh dicapai tanpa pekerja yang berkemampuan dan berautonomi.

Dalam aspek tahap gaji /ganjaran dapatan kajian oleh **Bock, Zmud, Kim dan Lee (2005)** bersesuaian kerana mereka mendapati insentif kewangan dan markah (merit) untuk kenaikan pangkat adalah berfungsi sebagai faktor motivasi **ekstrinsik**.

Faktor ekstrinsik dan intrinsik ini juga di dapati selari dan bersesuaian dengan model yang telah diperkenalkan oleh **Frederick Herzberg (1966)** yang dikenali sebagai Teori *Hygiene* Herzberg yang menyarankan agar ganjaran yang diberi dalam sesebuah organisasi haruslah berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang pekerja dan ganjaran tersebut boleh dibahagikan dalam dua kategori iaitu *hygiene* dan *motivator* seperti Jadual 2.1. dalam Bab 2.

Sementara dalam aspek ciri-ciri pekerjaan misalnya, **Chinander (2001)** yang dipetik dari Govindarajulu dan Daily (2004) menyatakan aspek maklumbalas berupaya memastikan pekerja mengetahui tanggungjawab mereka dan seterusnya menghubungkan pertalian

antara hasil prestasi mereka serta ganjaran dalam persekitaran yang mereka ceburi.

5.3 Perbezaan Terhadap Prestasi Kerja dan Motivasi Berdasarkan Faktor Demografi

5.3.1 Perbezaan Prestasi Kerja Berdasarkan Faktor Demografi

Dapatan kajian menunjukkan prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM tidak mempunyai perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat, umur dan kelulusan. Dapatan kajian berkaitan faktor pangkat, umur dan kelulusan yang tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan prestasi kerja adalah selari dengan dapatan kajian oleh **Devi, Abu Daud & Turiman (1996)** yang turut mendapati perkara yang sama. Ini dapat dijelaskan dengan mengambil kira bahawa dalam organisasi ketenteraan seperti TLDM yang sangat mementingkan aspek disiplin, keseragaman (*uniformity*), kesiagaan (*preparedness*) dan atur gerak yang berkesan dalam apa juga situasi, faktor demografi tersebut sebenarnya kurang diutamakan atau telah menjadi *second priority* kerana terdapat aspek lain yang lebih menjadi keutamaan iaitu aspek keberhasilan kepada sesuatu tugas (*tasking*) yang dinilai dari jumlah nyawa, nilai aset dan keselamatan yang berjaya diselamatkan atau dipelihara. Walaubagaimanapun, dapatan kajian ini berkenaan faktor demografi tempoh berkhidmat didapati tidak selari dengan kajian oleh **Devi, Abu Daud & Turiman (1996)**. Penjelasan untuk faktor ini

adalah sama seperti yang telah dibincangkan dengan penjelasan berkaitan faktor pangkat, umur dan kelulusan.

5.3.2 Perbezaan Bagi Faktor-Faktor Motivasi Berdasarkan Demografi.

5.3.2.1 Perbezaan Faktor Motivasi Autonomi Berdasarkan Demografi.

Bagi faktor motivasi autonomi, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dengan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat dan kelulusan tetapi ianya mempunyai perbezaan yang signifikan dengan faktor demografi umur iaitu di antara kumpulan umur 26-30 tahun dengan kumpulan umur 36-40 tahun dan 41-50 tahun. Ini adalah disebabkan oleh pegawai dari kumpulan umur 26-30 tahun terdiri dari mereka yang diperjawatkan di unit-unit yang tidak terlibat dengan sebarang operasi kritikal serta kurang berautonomi berbanding dengan pegawai dari kumpulan umur 36-40 tahun dan 41-50 tahun yang biasanya lebih berpengalaman serta berkemahiran untuk memegang jawatan yang lebih berautonomi di unit-unit operasi strategik dan kritikal TLDM dan seringkali diperlukan untuk membuat sebarang keputusan atau tindakan yang penting dan mandatori (*decisiveness and mandatory*).

5.3.2.2 Perbezaan Faktor Motivasi Gaji Berdasarkan Demografi.

Bagi faktor motivasi gaji, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dengan faktor demografi kelulusan tetapi ianya mempunyai perbezaan yang signifikan dengan faktor demografi pangkat, tempoh berkhidmat dan umur.

Untuk perbezaan faktor demografi pangkat ianya melibatkan pegawai yang berpangkat Leftenan TLDM dengan Leftenan Komander TLDM. Ini disebabkan dari segi gred gaji pegawai yang berpangkat Leftenan TLDM sebenarnya berada dalam gred Z 20 berbanding pegawai yang berpangkat Leftenan Komander TLDM yang berada dalam gred Z 22. Perbezaan ini juga turut melibatkan jumlah dan skala kenaikan gaji yang berbeza antara dua pangkat tersebut iaitu bagi Leftenan terdapat sebanyak sembilan (9) skala kenaikan gaji manakala bagi Leftenan Komander pula terdapat sebanyak enam belas (16) skala kenaikan gaji yang telah ditetapkan serta perlu dipatuhi.

Untuk perbezaan faktor demografi tempoh berkhidmat ianya melibatkan pegawai dari kumpulan yang telah berkhidmat selama 26-30 tahun dengan kumpulan 1-5 tahun dan 6-10 tahun. Ini disebabkan oleh pegawai yang berada dalam kategori ini biasanya akan menyandang pangkat antara Leftenan

Komander dan Komander TLDM yang sudah tentunya mempunyai perbezaan gaji yang lebih dari pegawai dalam kategori 1-5 tahun dan 6-10 tahun yang masih menyandang pangkat Leftenan Madya ke Leftenan TLDM.

Bagi perbezaan faktor demografi umur pula ianya melibatkan pegawai dari kumpulan umur 20-25 tahun dengan kumpulan pegawai yang berumur 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun dan 46-50 tahun. Ini disebabkan bagi pegawai dari kategori umur 20-25 tahun mereka sebenarnya baru selesai menamatkan latihan dan sesetengahnya baru saja menjawat jawatan di unit-unit TLDM di mana kadar gaji yang mereka terima adalah sepadan dengan umur dan pangkat yang sedang disandang. Berbanding dengan pegawai yang berada dalam kategori umur 31 hingga 50 tahun mereka telah pun mendapat pengalaman dan pendedahan yang sewajarnya sesuai dengan pangkat masing-masing yang berada dalam senarai kekananan pangkat dari Leftenan Komander TLDM sehinggalah ke pangkat Laksamana Pertama.

5.3.2.3 Perbezaan Faktor Motivasi Ciri-ciri Pekerjaan Berdasarkan Demografi.

Bagi faktor motivasi ciri-ciri pekerjaan, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dengan faktor demografi kelulusan tetapi ianya mempunyai perbezaan

yang signifikan dengan faktor demografi pangkat, tempoh berkhidmat dan umur.

Untuk perbezaan faktor demografi pangkat ianya melibatkan pegawai yang berpangkat Leftenan TLDM dengan Komander TLDM. Ini disebabkan dari segi ciri-ciri pekerjaan pegawai yang berpangkat Leftenan TLDM sebenarnya masih dikategorikan sebagai pegawai tugas am yang mana ciri-ciri tugasnya adalah seperti yang telah di gariskan dalam **Perintah Tetap** sesuatu unit TLDM yang mana kemajuan kerjayanya dinilai dari maklumbalas (*feedback*) terhadap tugas yang telah dilakukan dan tidak memerlukan untuk memimpin dan bertanggungjawab sepenuhnya ke atas semua aspek operasi sesebuah unit. Bagi pegawai yang berpangkat Komander TLDM mereka ini dikategorikan sebagai Pegawai Kanan yang seringkali diberi tanggungjawab untuk memimpin sesebuah unit/kapal dan bertanggungjawab sepenuhnya ke atas semua aspek operasi sesebuah unit yang sedang dipimpinnya. Pada tahap ini mereka perlu memahami aspek kepentingan tugas (*task significant*) yang menuntut mereka melihat kesan tugas mereka ke atas orang lain samada dari dalam mahupun di luar organisasi.

Untuk perbezaan faktor demografi tempoh berkhidmat ianya melibatkan pegawai dari kumpulan yang telah berkhidmat

selama 6-10 tahun dengan kumpulan 16-20 tahun dan 21-25 tahun. Ini disebabkan oleh pegawai yang berada dalam kategori ini sebenarnya melakukan tugas sebagai Pegawai Bahagian (*Divisional Officer*) kepada anggota bawahannya yang menyamai kekuatan seramai 33 orang sahaja berbanding dengan pegawai yang berada dalam kategori 16-20 tahun dan 21-25 tahun yang memerlukan mereka menguruskan jumlah keanggotaan yang lebih ramai lebih-lebih lagi apabila memegang jawatan seperti Pegawai Memerintah, Ketua Pegawai Staf Logistik dan Pegawai Staf 1 di unit, markas dan kapal TLDM. Pada tahap ini mereka perlu memahami aspek kepelbagaian kemahiran yang memerlukan mereka melakukan tugas-tugas yang berlainan dan melibatkan penggunaan beberapa kemahiran, kebolehan dan bakat yang berlainan.

Bagi perbezaan faktor demografi umur pula kumpulan yang terlibat iaitu di antara kumpulan umur 26-30 tahun dengan kumpulan umur 36-40 tahun dan 41-50 tahun. Ini adalah disebabkan oleh pegawai dari kumpulan umur 26-30 tahun terdiri dari mereka yang sudah pun memahami aspek identiti tugas (*task identity*) masing-masing berbanding dengan pegawai dari kategori umur 36-40 tahun dan 41-40 tahun yang sudah pun berada pada tahap merangka dan menggubal aspek *task significant* dan *task identity* untuk keseluruhan Pegawai

bekalan dan Lojistik TLDM yang sedang diperjawatkan di seluruh unit, markas dan formasi TLDM.

5.3.3 Perbezaan Faktor Motivasi Berdasarkan Demografi

Dapatan kajian menunjukkan motivasi mempunyai perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat dan umur. Selain itu tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi motivasi berdasarkan faktor demografi kelulusan tertinggi.

Apa yang boleh difahami ialah status motivasi adalah berbeza mengikut faktor demografi yang dikaitkan. Perbezaan motivasi berdasarkan pangkat, tempoh berkhidmat dan umur misalnya menunjukkan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM mempunyai status motivasi yang berbeza mengikut kekananan masing-masing. Ini berkait rapat dengan pengalaman, skil, latihan dan pendedahan yang telah mereka lalui sepanjang melaksanakan tugas sebagai pegawai tentera. Peningkatan pangkat, tempoh berkhidmat dan umur di kalangan pegawai yang terlibat akan segera mengubah status motivasi mereka dalam TLDM.

Manakala motivasi didapati tidak mempunyai perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor demografi kelulusan tertinggi. Ini menunjukkan bahawa faktor demografi kelulusan tertinggi di kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM kurang memberi kesan kepada

motivasi pegawai-pegawai tersebut kerana mereka telah sedia maklum bahawa walau apa jua status kelulusan yang mereka miliki, sebagai anggota tentera mereka perlu mematuhi peraturan yang sedia ada di dalam TLDM misalnya dalam aspek kenaikan pangkat di mana mereka perlu memahami terdapat kuota yang telah ditetapkan mengikut pangkat tertentu dan hanya akan diisi oleh mereka yang mempunyai kepakaran, kekananan dan skil tertentu apabila terdapat kekosongan.

Perkara ini turut melibatkan aspek pengurusan yang lain seperti peluang menghadiri kursus, litaran penugasan, tempat bertugas dan sebagainya. Keadaan ini didapati bersesuaian dengan pandangan **Campbell dan Pritchard (1976)** yang dipetik dari Steers dan Porter (1991) yang menakrifkan motivasi sebagai satu perhubungan set pembolehubah bersandar dan tidak bersandar yang menjelaskan arah, jarak, ketekalan sesuatu perlakuan individu, pengekalan kebolehan semulajadi, skil, kefahaman ke atas sesuatu tugas dan kekangan–kekangan operasi sekeliling.

5.4 **Perkaitan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja**

Dapatan kajian tentang perkaitan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar menunjukkan faktor motivasi autonomi ($r = 0.312$) dan ciri-ciri pekerjaan ($r = 0.355$) mempunyai perkaitan yang positif dengan prestasi kerja. Ini adalah selari dengan dapatan kajian yang telah dijalankan oleh **Walker (2002)** yang telah menjalankan kajian ke atas sebuah syarikat dengan menjurus kepada faktor pekerjaan sosial yang berkaitan dengan

faktor autonomi, kepuasan gaji, ciri-ciri pekerjaan dan prestasi keseluruhan serta kepuasan kerja. Kajiannya mendapati ketiga-tiga faktor yang terlibat iaitu autonomi, kepuasan gaji dan ciri-ciri pekerjaan mempunyai kaitan yang positif dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja.

Walaupun bagaimanapun dapatan kajian ini bagi faktor motivasi gaji ($r = - 0.079$) pula didapati tidak sama dengan dapatan oleh **Walker (2002)** kerana hasil kajian mendapati faktor gaji mempunyai perkaitan yang negatif dengan prestasi kerja. Dapatan ini sebaliknya selari dengan **Lawler III (1983)** yang menegaskan terdapat beberapa bukti yang boleh dipertimbangkan bahawa dalam kebanyakan organisasi sistem gaji merit gagal untuk menggambarkan perkaitannya dengan prestasi seperti yang dikehendaki. Kajian **Govindarajulu dan Daily (2004)** juga turut menyatakan pekerja-pekerja tidak semestinya perlu dimotivasikan dengan wang pada setiap masa.

Penjelasan yang boleh dipertimbangkan ke atas situasi ini ialah kajian ini lebih tertumpu di kalangan pegawai tentera yang sedang berkhidmat di dalam sebuah organisasi awam yang tidak mengutamakan keuntungan di mana skala gaji bagi setiap pangkat dan jawatan sudah pun tersedia dan perlu dipatuhi manakala kajian yang dijalankan oleh Walker (2002) adalah ke atas pekerja di sebuah syarikat swasta yang berorientasikan keuntungan di mana aspek gaji merupakan faktor penting yang menentukan jatuh bangunnya prestasi syarikat tersebut yang menjadikan gaji sebagai 'umpan' kepada pekerja supaya kekal bekerja dengan syarikat di samping berusaha keras

untuk menghasilkan prestasi yang terbaik kerana terpaksa bersaing dengan individu/syarikat lain.

Kajian ini seterusnya mendapati ciri-ciri pekerjaan ($r=0.355$) mempunyai hubungan yang tinggi dengan prestasi kerja diikuti dengan autonomi ($r = 0.312$) dan gaji dengan ($r = -0.079$)

5.5 Pengaruh Di antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja

Kajian ini mendapati hanya **19.1 %** sahaja faktor motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja manakala sebanyak **80.9%** lagi adalah disebabkan oleh faktor-faktor lain. Dapatan ini selari dengan **Sabitha dan Mahmood (1995)** yang menyatakan motivasi hanyalah satu daripada pelbagai faktor yang memberi sumbangan kepada prestasi kerja yang baik.

Dapatan kajian melalui ujian regresi berganda mendapati ketiga-tiga faktor motivasi secara signifikannya menyumbang kepada variasi dalam prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM di mana faktor gaji ($p= 0.042$) merupakan pengaruh yang terkuat terhadap prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM dan diikuti oleh autonomi ($p= 0.002$) dan ciri-ciri pekerjaan (0.000). Dapatan ini bersesuaian dengan pandangan oleh **Griffin dan Moorhead (2007)** yang menyatakan apabila seseorang pekerja itu telah melalui pelbagai peringkat pengalaman seperti yang terdapat dalam model ciri-ciri pekerjaan yang dibangunkan oleh **Hackman dan Oldham** dengan mencukupi, maka mereka sebenarnya telah mencapai kepuasan diri dan akan memberi tindakbalas yang baik kepada pekerjaan mereka.

5.6 Rumusan Kajian

Berdasarkan kepada hasil kajian yang diperolehi, kajian ini didapati telah berjaya mencapai objektif yang ditetapkan iaitu:

- (i) Bagi tahap motivasi dan prestasi kerja di kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM, hasil kajian menunjukkan secara keseluruhannya tahap motivasi dan prestasi kerja pegawai tersebut berada di tahap yang tinggi.
- (ii) Bagi perbezaan terhadap prestasi kerja berdasarkan faktor demografi dapatan kajian menunjukkan **prestasi kerja tidak mempunyai** perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat, umur dan kelulusan. Manakala bagi perbezaan terhadap motivasi berdasarkan faktor demografi, dapatan kajian menunjukkan **motivasi mempunyai** perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor demografi seperti pangkat, tempoh berkhidmat dan umur. Selain itu tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi motivasi berdasarkan faktor demografi kelulusan tertinggi.
- (iii) Dua faktor motivasi yang dikaji iaitu autonomi dan ciri-ciri pekerjaan mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja di kalangan Pegawai Bekalan dan Lojistik TLDM manakala bagi faktor motivasi gaji pula mempunyai hubungan yang negatif dengan prestasi kerja.

- (iv) Kajian seterusnya telah membuktikan bahawa semua faktor motivasi iaitu autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM.

5.7 Implikasi Kajian

Dari sudut sumbangannya kepada akademik kajian ini dapat memberikan bukti empirikal bahawa beberapa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dikaji seperti faktor gaji contohnya yang didapati tidak mempunyai perkaitan yang signifikan dengan prestasi kerja yang mana kajian sebelum ini oleh Walker (2002) mendapati faktor tersebut mempunyai perkaitan yang signifikan dengan prestasi kerja. Kajian lepas yang kurang memberi penekanan kepada faktor motivasi autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan telah dapat dijelaskan melalui kajian ini di mana pengkaji telah mengupas secara komprehensif tentang ketiga-tiga faktor tersebut melalui perspektif ketenteraan berbeda dengan kajian lepas yang hanya tertumpu kepada sektor awam seperti sektor industri, pendidikan dan sebagainya.

Manakala sumbangan dari segi praktikalnya kajian ini diharapkan dapat dijadikan asas oleh Cawangan Materiel, Markas Tentera Laut dalam menilai dan merancang penempatan sumber manusianya supaya konsep *right man for the right job* dapat direalisasikan dengan sebaiknya. Dapatan kajian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan asas kepada Cawangan Sumber Manusia Agensi Penguatkuasaan Maritim Malaysia (APMM) yang baru

ditubuhkan dalam mengendalikan aspek autonomi, gaji dan ciri-ciri pekerjaan di kalangan anggotanya yang terdiri dari pelbagai latarbelakang perkhidmatan sebelum mereka diserapkan ke dalam agensi tersebut.

5.8 Limitasi Kajian

Terdapat beberapa limitasi terhadap kajian ini seperti masalah kefahaman terhadap soalselidik yang diedarkan, kecenderungan responden untuk mengambil jalan mudah dengan cara meniru maklumbalas dari responden lain dan keengganan responden untuk menjawab soalselidik tersebut. Walaubagaimanapun, bagi mengatasi permasalahan ini pengkaji telah berjaya mengatasinya dengan cara bertemu sendiri dengan semua responden dan menerangkan kepada mereka secara lisan tentang setiap maksud dan kehendak soalan soalselidik tersebut. Bagi memudahkan lagi pemahaman, pengkaji telah menyediakan soalselidik tersebut dalam dwibahasa iaitu dalam Bahasa Inggeris dan Bahasa Malaysia yang telah diterjemahkan oleh pihak Institut Terjemahan Negara (ITNM).

5.9 Cadangan

Berdasarkan kepada rumusan tersebut, beberapa pendekatan boleh diambil oleh pihak pengurusan Cawangan Materiel selaku penanggungjawab kepada semua Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM untuk meningkatkan lagi tahap prestasi kerja dan motivasi mereka terutamanya dalam aspek pelaksanaan tugas. Perkara ini merupakan nadi dan tonggak kepada pengoperasian TLDM.

Antara inisiatif yang perlu dilakukan oleh Cawangan Materiel adalah seperti berikut:

- i. Menggembeling usahasama dengan Bahagian Pengurusan Strategik dan Pusat Kepimpinan TLDM dalam merangka bentuk penugasan dan kursus-kursus kerjaya yang lebih kompeten dan bersifat interaktif untuk dilaksanakan kepada pegawai yang terlibat. Pusat Kepimpinan TLDM perlu menyediakan kursus-kursus kerjaya yang mampu membuka minda pegawai-pegawai ini misalnya dengan membawa masuk pensyarah luar yang berpengalaman luas dalam aspek sains kemanusiaan dan pengurusan. Ini penting bagi menyemaikan sikap keterbukaan di kalangan mereka dan secara langsung dapat menyingkirkan sentimen *regimental thinking* yang terlalu menebal di kalangan mereka.
- ii. Cawangan Materiel juga perlu mengamalkan secara telus dan intensif konsep *right man for the right job* seperti yang telah digariskan oleh Panglima Tentera Laut bagi mewujudkan suasana pekerjaan yang kompeten dan mampu berdaya saing dengan dua cawangan lain iaitu Cawangan Pelaut dan Cawangan Teknikal.
- iii. Faktor motivasi autonomi dan ciri-ciri pekerjaan perlu diberi perhatian yang sewajarnya di kalangan pegawai-pegawai ini

kerana ianya seringkali dianggap remeh dan tidak memberi kesan kepada prestasi kerja dan motivasi pegawai-pegawai tersebut sedangkan dalam organisasi ketenteraan yang sangat mementingkan aspek pemerintahan dan kawalan (*command and control*), faktor ini sebenarnya memainkan peranan yang amat penting dan amat berkait rapat dengan hasil kerja yang telah ditetapkan. Ini selari dengan pandangan **DuBrin (1984)** yang menyatakan apabila faktor autonomi ini telah menghasilkan satu sikap kebertanggungjawaban dalam diri seseorang pekerja maka ianya dikatakan sebagai telah mencapai potensi motivasi yang tinggi.

- iv. Dalam meningkatkan pengaruh motivasi ke atas prestasi kerja Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM, Cawangan Materiel dan Bahagian Sumber Manusia TLDM perlu sentiasa mencari alternatif terbaik untuk memupuk perasaan *sense of belonging* di kalangan pegawai tersebut. Dengan kata lainnya motivasi dalaman dan luaran para pegawai tersebut perlu diberi perhatian sewajarnya sesuai dengan kajian **Manolopoulos (2006)** yang mendapati faktor **ekstrinsik** (agihan pendapatan yang berkesan/adil dan keterjaminan pekerjaan) serta faktor **intrinsik** (kreativiti kerja, pengiktirafan pencapaian dan autonomi di tempat kerja) merupakan faktor pendorong kepada pencapaian prestasi kerja individu dan organisasi.

5.10 Kajian Akan Datang

Penemuan kajian ini menunjukkan beberapa kajian lain yang berkaitan boleh dilakukan untuk memperbaiki kelemahan yang terdapat dalam kajian ini.

Antara perkara yang dicadangkan ialah seperti berikut:

- i. Penemuan kajian mendapati faktor-faktor motivasi mempunyai kaitan dan mempengaruhi prestasi kerja. Penemuan ini sebenarnya terbatas kepada populasi yang dikaji yang hanya tertumpu kepada populasi Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM sahaja. Justeru, bagi penyelidikan yang akan datang, pengkaji mencadangkan agar rekabentuk kajian ini dilakukan dengan melibatkan cawangan lain dalam TLDM untuk mengenalpasti hubungan motivasi terhadap prestasi kerja dalam TLDM.
- ii. Sebagai usaha penambahbaikan dalam kajian akan datang, dicadangkan kaedah penggunaan soal selidik bagi mengumpul data dan maklumat seperti yang digunakan dalam kajian ini digantikan dengan kaedah temuduga untuk mengelak daripada responden mengisi borang soal selidik secara tidak serius, tidak konsisten atau kemungkinan meniru daripada responden yang lain.
- iii. Instrumen kajian yang digunakan adalah bersifat penilaian sendiri. Bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih baik serta

mendapat penilaian dari pelbagai sumber pendekatan penilaian 360 darjah mungkin boleh dipertimbangkan.

5.11 Penutup

Objektif utama kajian ini adalah cuba untuk melihat hubungan faktor-faktor motivasi dengan prestasi kerja di kalangan Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM. Hasil dapatan kajian mendapati faktor motivasi autonomi dan ciri-ciri pekerjaan mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan prestasi kerja manakala faktor motivasi gaji pula tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Walaubagaimanapun, kajian ini juga membuktikan bahawa semua faktor motivasi ini sebenarnya mampu mempengaruhi prestasi kerja. Moga dengan penemuan ini akan dijadikan sebagai panduan bagi meningkatkan perkhidmatan dan pencapaian Pegawai Bekalan dan Logistik TLDM dan pegawai dari cawangan lain yang turut menyumbang kepada kesinambungan dan integriti TLDM.

SEDIA BERKORBAN

RUJUKAN

- Arifin Hj. Zainal. (1985). *Pekerja dan pekerjaan. Pendekatan Psikologi Personel*. Petaling Jaya. Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G. & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing : Examining the roles of extrinsic motivators, social psychological forces and organisational climate. *MIS Quarterly* 29, (1), 87 – 111.
- Barbuto, J. E., & Miller, M. C. (1994). Generations gaps in the work place : Exploring differences in work motivation between generational cohorts. *Generations and motivation*.
- Coakes, S. J., Steed, L., & Dzidic, P. (2006). *SPSS version 13.0 for Windows: Analysis without anguish*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour* . New York: Plenum Publishing Company.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1987). The support of autonomy and the control of behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1024-1037
- Deci, E.L., & Ryan, R.M., Gagne, M., Leone, D.R., Usunov, J., & Kronazheva, B.P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well being in the work organization of a former eastern block country: A cross-cultural study of self-determination. Unpublished manuscript.
- Devi, Abu Daud & Turiman (1996). Individual and organizational variables as predictors of job performance in Japanese multinational company in Malaysia. *Dinamika Sosial*, 1 (1), 9-22.
- DuBrin, A. J. (1984). *Foundations of organizational behavior: An applied perspective*. New Jersey. Prentice-Hall Inc.
- Dzulkifli, Maimunah & Asma (1996). Iklim organisasi dan perkaitannya dengan prestasi kerja pegawai perunding Perbadanan Produktiviti Negara. *Dinamika Sosial*, 1 (1), 23-33.
- Eskildsen, J.K., Kristensen, K., & Westlund, A.H. (2002). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 26 (2), 122-136.

- Garg, P., & Rastogi, R. (2005). New model of job design:motivating employees performance. *Journal of Management Development*, 25 (6), 572-587.
- Gay, L.R. (1992). *Educational Research : Competencies for Analysis and Application (4th. Ed.)*. New York : Macmillan Publishing Company.
- Govindarajulu, N. & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management & Data System*, 104 (4), 364 -372.
- Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2007). *Organizational Behavior: Managing people and organizations. (8th ed.)*. New York. Houghton Mifflin Company.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading MA: Addison-Wesley.
- Hagemann, G. (1992). *The motivation manual*. England. Gower Press.
- Hair, J.F, B, Money, A. H. & Samouel, P. (2003). *Essentials of Business research methods*. USA: Wiley.
- Healey, J. (2005). *Statistic – A tool for social research. (7th ed.)*. USA :Thomson Wadsworth
- Heneman, H.G. III. (1985). Pay Satisfaction. In Rowland, K.M., & Ferris, G.R. (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 3, 115-139.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, Ohio: World Publishers.
- Hiam, A. (2003). *Motivational management: Inspiring your people for maximum performance*. New York. AMACOM.
- Hopkins, H. (1995). A challenge to managers: five ways to improve employee morale. *Executive Development*, 8 (7), 26-28.
- Hosie, P. J. (2003). *A study of the relationships between manager's job related affective well being, intrinsic job satisfaction and performance*. Unpublished Ph. D Thesis. The University of Western Australia.

- Jong, P.J., & Hartog, D.N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10 (1), 41-64.
- Kopelman, R. E., Arthur, P. B., & Richard. A. G. (1990). *The role of climate and culture in productivity*. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Lawler III, E. E. (1983). *Merit pay: An obsolete policy?. Perspectives on behavior in organizations*. (2nd ed.). USA. McGraw-Hill Book Company.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of human motivation. *Psychological Review*. 5, 370 – 366.
- Manolopoulos, D. (2006). An evaluation of employee motivation in the extended public sector in Greece. *Employee Relations*, 30 (1), 63-85.
- Mohd Khairul Nizam Ibrahim (2007). *Hubungan Ciri-ciri Personaliti dengan Menghadapi Perubahan Organisasi*. Sintok:Universiti Utara Malaysia.
- Muhamad, A.E. (2006). *Cabaran melaksanakan sistem saran berasaskan merit di sector awam*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Naylor, J.C., Pritchard, R.D. dan Ilegen, P.R. (1980). *A Theory of Behavior In Organizations*. New York: Academic Press Inc.
- Proses Peningkatan Produktiviti.(1991). Kuala Lumpur: Unit Permodenan Pentadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU).
- Perintah Majlis Angkatan Tentera (PMAT) Bilangan 4 Tahun 2003. Majlis Angkatan Tentera. Kuala Lumpur.
- Perintah Majlis Angkatan Tentera (PMAT) Bilangan 9 Tahun 2003. Majlis Angkatan Tentera. Kuala Lumpur.
- Perintah Majlis Angkatan Tentera (PMAT) Bilangan 1 Tahun 2004. Majlis Angkatan Tentera. Kuala Lumpur.
- Pfeffer, J. (1982). *Organizations and organization theory*. Mashachusetts. Pitman Publishing Inc.

- Pinnington, A. & Edwards, T. (2000). *Introduction to human resource management*. USA. Oxford Press.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational behavior: concepts, controversies and application*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sabitha, M. & Mahmood, N. (1995). Hubungan manusia dalam organisasi. *Siri Pengurusan dan Pentadbiran Utusan*. Kuala Lumpur: Utusan.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Shukran (2009). *Strengthening higher education for a successful workforce*. (1st ed.). Kuala Lumpur. IIUM Press.
- Steers & Porter (1991). *Motivation and work behavior*. (5nd ed.). New Jersey: McGraw-Hill Inc.
- Suhaidi Elias (1998). *Pengaruh Iklim Organisasi Ke Atas Prestasi Kerja*. Unpublished Master Thesis. Universiti Utara Malaysia.
- Teks ucapan ulung Panglima Tentera Laut, YBhg. Laksamana Tan Sri Abd. Aziz bin Jaafar. Kuala Lumpur
- Treven & Potocan (2006). Training programmes for stress management in small business. *Journal Education and Training*, 47 (8/9), 640-652.
- Http: // www.jpa.gov.my tarikh 25 Feb., 2004.
- Walker W.A. (2002). *Motivation at work: A partial test of the Vallerand (1997) hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation*. Unpublished Ph. D Thesis. University of Houston.

LAMPIRAN A

BORANG SOAL SELIDIK

LAMPIRAN A



KOLEJ PENGURUSAN PERNIAGAAN UNIVERSITI UTARA MALAYSIA DAN INSTITUT TADBIRAN AWAM NEGARA (INTAN) BUKIT KIARA

BORANG SOAL SELIDIK

“FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA: KAJIAN DI KALANGAN PEGAWAI TENTERA LAUT DI RAJA MALAYSIA” UNTUK TUJUAN PEMBELAJARAN SAHAJA

Salam sejahtera,

Datuk/Dato’/Tuan / puan yang dihormati,

Anda telah terpilih untuk menjadi responden bagi kajian penyelidikan bertajuk Faktor-faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja: Kajian Di Kalangan Pegawai Tentera Laut Di Raja Malaysia. Penyelidikan ini adalah bertujuan untuk mendapatkan maklum balas berkaitan dengan pembolehubah yang dikaji di dalam kajian ini. Ia bertujuan untuk mempelajari data analisis bagi program Sarjana Sains (Pengurusan) di bawah seliaan Profesor Madya Dr. Abdullah bin Hj. Abdul Ghani.

Segala maklumat yang diberi akan dirahsiakan dan digunakan untuk tujuan akademik semata-mata. Tiada jawapan yang betul atau salah dalam kajian ini. Oleh itu, anda boleh memilih jawapan mengikut kesesuaian dan keikhlasan anda sendiri.

Kejujuran dan keikhlasan anda untuk menjawab soal selidik ini amatlah diharapkan.

Jika anda ada sebarang pertanyaan dan kemusykilan, sila hubungi saya melalui telefon bernombor 019-2612558. Kerjasama tuan/puan meluangkan masa untuk menjawab soal selidik ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Yang benar,

AZIZI BIN AHMAD SARKAWI
Sarjana Sains (Pengurusan)
UUM/INTAN

Borang soal selidik ini mengandungi 15 halaman bercetak.. Sila jawab semua soalan.

BAHAGIAN A : MAKLUMAT PERIBADI

PANDUAN: Soalan ini bukan satu ujian dan tidak perlu bimbang semasa menjawabnya. Kajian ini dibuat secara menyeluruh dan bukan bertujuan untuk mengkaji atau memberi perhatian kepada individu tertentu. Sila tandakan (_/) pada ruangan yang disediakan berkenaan tentang diri anda.

1. **CAWANGAN** : ☐ EKSEKUTIF
☐ KEJURUTERAAN
☐ LOGISTIK
2. **PANGKAT** : ☐ LT DYA TLDM ☐ KDR TLDM
☐ LT TLDM ☐ KDR TLDM
☐ KEPTEN ☐ LAKSMA
3. **TEMPOH BERKHIDMAT** : ☐ 1 - 5 Tahun ☐ 16 - 20 Tahun
☐ 10 Tahun ☐ 21 - 25 Tahun
☐ 11 - 15 Tahun ☐ 30 Tahun
4. **JANTINA** : ☐ Lelaki ☐ Perempuan
5. **UMUR** : ☐ 20 - 25 ☐ 36 - 40
☐ 26 - 30 ☐ 41 - 45
☐ 31 - 35 ☐ 46 - 50
6. **STATUS PERKAHWINAN** : ☐ Bujang ☐ Lain (Nyatakan.....)
☐ Berkahwin
7. **KELULUSAN TERTINGGI** : ☐ Sarjana ☐ Diploma / STPM
☐ Sarjana Muda ☐ SPM

BAHAGIAN A: AUTONOMI

Sila nyatakan sejauh manakah kebenaran setiap pernyataan berikut kepada anda berdasarkan pengalaman anda dalam pekerjaan ini dan tandakan (✓) di ruangan yang bersesuaian .

Please indicate how true each of the following statements is for you given your experiences on this job and mark (✓) the column that best indicates your feeling.

Siri	Perkara <i>Item</i>	Tidak benar sama sekali <i>Not at all true</i>		Agak benar <i>Somewhat true</i>			Amat benar <i>Very true</i>	
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya rasa saya boleh memberikan banyak input dalam memutuskan bagaimana kerja saya dapat dilaksanakan. <i>I feel like I can make a lot of inputs into deciding how my jobs get done</i>							
2.	Saya berasa tidak begitu cekap semasa bekerja. <i>I do not feel very competent when I am at work</i>							
3.	Orang di tempat kerja memberitahu saya bagus dalam apa yang saya lakukan. <i>People at work tell me I am good at what I do</i>							
4.	Saya berasa tertekan semasa bekerja. <i>I feel pressured at work</i>							
5.	Saya bebas melahirkan idea dan pendapat tentang kerja <i>I am free to express my ideas and opinions on the job</i>							
6.	Saya dapat belajar kemahiran baru yang menarik tentang pekerjaan saya. <i>I have been able to learn interesting new skills on my job</i>							

7.	<p>Apabila bekerja, saya perlu melakukan apa yang diarahkan.</p> <p><i>When I am at work, I have to do what I am told</i></p>							
8.	<p>Selalunya saya rasa berpuas hati apabila selesai melakukan kerja</p> <p><i>Most days I feel a sense of accomplishment from working</i></p>							
9.	<p>Perasaan saya diambil kira semasa bekerja</p> <p><i>My feelings are taken into consideration at work</i></p>							
10.	<p>Kerja saya tiada memberi saya banyak peluang untuk menunjukkan kemampuan saya.</p> <p><i>On my job I do not get much of a chance to show how capable I am</i></p>							
11.	<p>Saya rasa saya agak mampu untuk berkelakuan seperti biasa semasa bekerja</p> <p><i>I feel like I can pretty much be myself at work</i></p>							
12.	<p>Saya selalu berasa tidak begitu berkebolehan semasa bekerja</p> <p><i>When I am working, I often do not feel very capable</i></p>							
13.	<p>Saya tiada banyak peluang untuk memutuskan sendiri cara untuk melaksanakan kerja saya</p> <p><i>There is not much opportunity for me to decide for myself how to go about my work</i></p>							

BAHAGIAN B: GAJI

Nyatakan sejauh mana anda berpuas hati atau tidak berpuas hati tentang gaji yang anda terima daripada organisasi dan tandakan (✓) di ruangan yang bersesuaian .

For each statement, decide how satisfied or dissatisfied you feel about the pay you receive from the organization and mark (✓) the column that best indicates your feeling.

Siri	Perkara <i>Item</i>	Amat tidak berpuas hati <i>Very dissatisfied</i> 1	Tidak berpuas hati <i>Dissatisfied</i> 2	Tidak tahu <i>Neither satisfied nor dissatisfied</i> 3	Berpu as hati <i>Satisfi ed</i> 4	Amat berpuas hat <i>Very satisfied</i> 5
1.	Gaji bawa pulang saya <i>My take home pay</i>					
2.	Gaji semasa saya <i>My current salary</i>					
3.	Tahap gaji keseluruhan saya <i>My over all level of pay</i>					
4.	Banyaknya gaji semasa saya Size of my current salary					

BAHAGIAN C: CIRI-CIRI PEKERJAAN

Huraikan pekerjaan anda seobjektif dan setepat mungkin dan tandakan (✓) di ruangan yang bersesuaian .

Describe your job as objectively as you can. Try to make your description as accurate and as objective as you possibly can by marking (✓) the appropriate column.

Siri	Perkara <i>Item</i>	Amat sedikit; pekerjaan ini hampir tidak memberikan peluang langsung kepada pekerja untuk memberikan	Sederhana; banyak perkara yang dipiawaikan dan juga dikawal oleh pekerja tetapi dia boleh membuat keputusan tentang kerja tersebut	Amat banyak; pekerjaan ini memberi pekerja hampir seluruh tanggungja wab untuk
------	------------------------	--	--	--

		pendapat tentang bagaimana dan bila kerja perlu dilakukan					memutuskan bagaimana dan bila kerja perlu dilakukan	
		<i>Very little; the job gives a person almost no personal 'say' about how and when the work is done</i>		<i>Moderate autonomy; many things are standardized and under the control of the person, but he or she can make one decisions about the work</i>			<i>Very much; the job gives the person almost complete responsibilit y for deciding how and when the work is done</i>	
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Berapa banyakkah autonomi yang ada dalam kerja anda, iaitu sejauh manakah anda dibenarkan untuk memutuskan sendiri cara untuk melaksanakan kerja anda? <i>How much autonomy is there in your job? That is, to what extent does your job permit you to decide on your own how to go about doing the work?</i>							
		Kerja saya hanyalah sebahagian kecil daripada keseluruhan kerja; hasil kerja saya tidak dapat dilihat dalam produk akhir atau khidmat tersebut. <i>My job is only a small part of the overall piece of work; the results of my activities cannot be seen in the</i>		Kerja saya ialah bahagian yang sederhana daripada keseluruhan kerja; hasil kerja saya dapat dilihat dalam hasil akhir. <i>My job is a moderate- sized 'chunk' of the overall piece of work; my own contributions can be seen in the final outcome</i>		Kerja saya merangkumi keseluruhan kerja, dari mula hinggalah akhir; hasil kerja saya jelas terlihat dalam produk akhir atau khidmat tersebut. <i>My job involves doing the whole piece of work.</i>		

		<i>final product or service</i>					<i>from the start to finish; the results of my activities are easily seen in the final product or service</i>	
		1	2	3	4	5	6	7
2.	<p>Sejauh manakah pekerjaan anda melibatkan 'keseluruhan' kerja dan bolehkah ia dikenal pasti, iaitu adakah kerja tersebut mempunyai permulaan dan penamat yang jelas? Atau adakah ia hanya sebahagian kecil daripada keseluruhan kerja yang diselesaikan oleh orang lain?</p> <p><i>To what extent does your job involve doing a 'whole' and identifiable piece of work? That is, is the job a complete piece of work that has an obvious beginning and end? Or is it only a small part of the overall piece of work, which is finished by other people?</i></p>							
		<p>Sangat sedikit; saya dikehendaki melakukan perkara yang sama berulang-ulang.</p> <p><i>Very little; the job requires me to do the same</i></p>		<p>Agak pelbagai</p> <p><i>Moderate variety</i></p>			<p>Amat pelbagai; kerja ini menghendaki saya melakukan banyak perkara berbeza yang memerlukan kemahiran dan bakat yang berlainan.</p> <p><i>Very much; the job requires me</i></p>	

		<i>routine things over and over again</i>					<i>to do many different things, using a number of different skills and talents</i>	
		1	2	3	4	5	6	7
3.	<p>Sejauh manakah wujudnya kepelbagaian dalam kerja anda, iaitu sejauh manakah anda dikehendaki melakukan banyak perkara berbeza yang memerlukan pelbagai kemahiran dan bakat?</p> <p><i>How much variety is there in your job? That is, to what extent does the job require a person to do many different things at work, using a variety of his or her skills and talents?</i></p>							

		<div>Tidak begitu penting; hasil kerja saya berkemungkinan tidak memberikan kesan yang besar ke atas orang lain.</div> <div>Not very significant; the outcome of my works are not likely to have important effects on other people</div> <div>12</div>	<div>Agak penting</div> <div>Moderately significant</div> <div>345</div>			<div>Amat penting; hasil kerja saya boleh memberi kesan kepada orang lain dalam cara yang amat penting.</div> <div>Highly significant; the outcomes of my work can affect other people in very important ways</div> <div>67</div>	
4.	<div>Secara umumnya, sejauh manakah pentingnya kerja anda, iaitu adakah hasil kerja anda akan memberikan kesan yang besar ke atas kehidupan dan kesejahteraan orang lain?</div> <div>In general, how significant or important is your job? That is, are the results of your work likely to significantly affect the lives and well being of other people</div>						
		<div>Jarang sekali; hampir tiada orang yang memberitahu saya sebaik mana saya melakukan kerja.</div> <div>Very little; people almost never let me know how well I am doing</div>	<div>Agak kerap; kadang kala orang memberi saya “maklum balas”, kadang kala tidak.</div> <div>Moderately; sometimes people may give me ‘feedback’; other times they may not</div>			<div>Amat kerap; pengurus dan rakan sekerja hampir segera memberikan “maklum balas” tentang prestasi kerja saya.</div> <div>Very much; managers</div>	

								<i>and co-workers provide me with almost constant 'feedback' about how I am doing</i>
		1	2	3	4	5	6	7
5.	<p>Sekerap manakah pengurus dan rakan sekerja memberitahu anda sebaik manakah anda melakukan kerja?</p> <p><i>To what extent do managers or co-workers let you know how well you are doing the job?</i></p>							
Siri	Item	<p>Amat sedikit; kerja itu sendiri ditetapkan sebegitu rupa supaya saya boleh sentiasa bekerja tanpa mengetahui prestasi kerja saya.</p> <p><i>Very little; the job itself is set up so I could work forever without finding out how well I am doing</i></p>		<p>Sederhana; kadang kala dengan melakukan kerja tersebut saya mendapat maklum balas, kadang kala tidak.</p> <p><i>Moderately; sometimes doing the job provides 'feedback' to me; sometimes it does not</i></p>		<p>Amat banyak; kerja ditetapkan sebegitu rupa supaya saya boleh mendapat maklum balas yang pantas tentang prestasi kerja saya.</p> <p><i>Very much; the job is set up so that I can get almost constant 'feedback' as I work about how well I am doing</i></p>		
		1	2	3	4	5	6	7
6.	Sebanyak manakah kerja anda memberi maklumat tentang prestasi anda, iaitu adakah kerja itu sendiri memberi petunjuk tentang prestasi kerja							

	<p>anda, selain maklum balas daripada rakan sekerja atau pihak atasan?</p> <p><i>To what extent does doing the job itself provide you with information about your work performance? That is, does the work itself provide clues about how well you are doing- aside from any 'feedback', co-workers or supervisors may provide?</i></p>							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

BAHAGIAN D: PRESTASI KERJA

Sila nilai prestasi kerja berdasarkan kepada kenyataan di bawah dan tandakan (✓) di ruangan yang bersesuaian .

How accurately does each statement describe your behaviour at work? Please mark (✓) the alternative (1 – 5) you have chosen.

SENTIASA BERSEMANGAT DAN BERSUNGGUH-SUNGGUH UNTUK MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN JAYANYA		Lemah	Boleh diterima	Amat baik	Cemerlang	Hebat
		<i>Poor</i>	<i>Acceptable</i>	<i>Very Good</i>	<i>Excellent</i>	<i>Outstanding</i>
<i>PERSISTING WITH ENTHUSIASM AND EXTRA EFFORT TO COMPLETE TASK ACTIVITIES SUCCESSFULLY</i>		1	2	3	4	5
1.	<p>Menunjukkan ketekunan dan ketelitian</p> <p><i>Demonstrating perseverance and conscientiousness</i></p>					
2.	<p>Sentiasa berusaha untuk menyempurnakan tugas dengan jayanya walaupun dalam keadaan yang sukar atau wujudnya rintangan.</p> <p><i>Persisting with effort to complete work successfully despite difficult conditions and setbacks</i></p>					
3.	<p>Berusaha lebih dalam tugas.</p> <p><i>Putting extra effort into your job</i></p>					
4.	<p>Cuba menghasilkan yang terbaik daripada sesuatu keadaan, walaupun jika terdapat masalah.</p>					

	<i>Trying to make the best of the situation, even when there are problems</i>					
BERSUKARELA UNTUK MELAKUKAN TUGAS YANG SECARA RASMINYA BUKAN SEBAHAGIAN DARIPADA KERJA SENDIRI VOLUNTEERING TO CARRY OUT TASK ACTIVITIES THAT ARE NOT FORMALLY PART OF OWN JOB		Lemah	Boleh diterima	Amat baik	Cemerlang	Hebat
		<i>Poor</i>	<i>Acceptable</i>	<i>Very Good</i>	<i>Excellent</i>	<i>Outstanding</i>
		1	2	3	4	5
5.	Mencadangkan pembaikan untuk syarikat <i>Suggesting organizational improvements</i>					
6.	Membantu orang lain menyelesaikan masalah berkaitan kerja <i>Assisting others with work related problems</i>					
7.	Menghadiri majlis yang tidak diwajibkan tetapi penting kepada organisasi <i>Attending functions that are not mandatory but are important to the organisation</i>					
8.	Mengambil inisiatif dan lebih tanggungjawab <i>Taking initiative and extra responsibility</i>					
MEMBANTU DAN BEKERJASAMA DENGAN ORANG LAIN HELPING AND COOPERATING WITH OTHERS		Lemah	Boleh diterima	Amat baik	Cemerlang	Hebat
		<i>Poor</i>	<i>Acceptable</i>	<i>Very Good</i>	<i>Excellent</i>	<i>Outstanding</i>
		1	2	3	4	5
9.	Membantu orang lain yang mempunyai beban kerja yang banyak <i>Helping others with heavy workloads</i>					
10.	Membantu orang lain yang tidak hadir bekerja <i>Helping others who have been absent</i>					
11.	Mengekalkan hubungan kerja					

	yang baik dengan rakan sekerja <i>Maintaining effective working relationships with co-workers</i>					
12.	Berunding dengan mereka yang mungkin terjejas akibat keputusan yang diambil <i>Consulting with those who might be affected by decisions</i>					
13.	Memaklumkan orang lain sebelum mengambil tindakan yang penting <i>Informing others before taking any important actions</i>					
MEMATUHI PERATURAN DAN PROSEDUR ORGANISASI <i>FOLLOWING ORGANISATIONAL RULES AND PROCEDURES</i>		Lemah	Boleh diterima	Amat baik	Cemerlang	Hebat
		<i>Poor</i>	<i>Acceptable</i>	<i>Very Good</i>	<i>Excellent</i>	<i>Outstanding</i>
		1	2	3	4	5
14.	Berpegang teguh pada nilai dan dasar organisasi <i>Adhering to organizational values and policies</i>					
15.	Mematuhi kaedah dan peraturan organisasi <i>Obeying the rules and regulations of the organisations</i>					
16.	Menjaga harta benda organisasi dengan baik <i>Treating organizational property with care</i>					
17.	Memberikan perhatian kepada pengumuman, mesej dan bahan cetak tentang organisasi <i>Paying attention to announcements, messages or printed material about the organisations</i>					

MENGESAHKAN, MENYOKONG DAN MEMPERTAHANKAN OBJEKTIF ORGANISASI ENDORISING, SUPPORTING AND DEFENDING ORGANISATIONAL OBJECTIVES		Lemah	Boleh diterima	Amat baik	Cemerlang	Hebat
		<i>Poor</i>	<i>Accepta ble</i>	<i>Very Good</i>	<i>Excellent</i>	<i>Outstan ding</i>
		1	2	3	4	5
18.	Menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi <i>Showing loyalty to the organisation</i>					
19.	Prihatin terhadap objektif organisasi <i>Exhibiting concern for organizational objectives</i>					
20.	Bekerja dalam organisasi untuk melaksanakan perubahan <i>Working within the organization to effect change</i>					
21.	Memberikan gambaran yang baik tentang organisasi kepada orang luar <i>Representing the organization favourably to outsiders</i>					
22.	Prihatin terhadap imej organisasi <i>Demonstrating concern about the image of the organisation</i>					

TAMAT

TERIMA KASIH ATAS MASA DAN KERJASAMA YANG TELAH DIHULURKAN

LAMPIRAN B

**TERJEMAHAN BORANG
SOALSELIDIK OLEH
ITNMB**

LAMPIRAN B

Sila nyatakan sejauh manakah kebenaran setiap pernyataan berikut kepada anda berdasarkan pengalaman anda dalam pekerjaan ini.

Perkara	Tidak benar sama sekali		Agak benar			Amat benar	
Saya rasa saya boleh memberikan banyak input dalam memutuskan bagaimana kerja saya dapat dilaksanakan.							
Saya berasa tidak begitu cekap semasa bekerja.							
Orang di tempat kerja memberitahu saya bagus dalam apa yang saya lakukan.							
Saya berasa tertekan semasa bekerja.							
Saya bebas melahirkan idea dan pendapat tentang kerja.							
Saya dapat belajar kemahiran baru yang menarik tentang pekerjaan saya.							
Apabila bekerja, saya perlu melakukan apa yang diarahkan.							
Selalunya saya rasa berpuas hati apabila selesai melakukan kerja.							
Perasaan saya diambil kira semasa bekerja.							
Kerja saya tiada memberi saya banyak peluang untuk menunjukkan kemampuan saya.							
Saya rasa saya agak mampu untuk berkelakuan seperti biasa semasa bekerja.							
Saya selalu berasa tidak begitu berkebolehan semasa bekerja.							
Saya tiada banyak peluang untuk memutuskan sendiri cara untuk melaksanakan kerja saya.							

Nyatakan sejauh mana anda berpuas hati atau tidak berpuas hati tentang gaji yang anda terima daripada organisasi.

	Amat tidak berpuas hati	Tidak berpuas hati	Tidak tahu	Berpuas hati	Amat berpuas hati
Gaji bawa pulang saya					
Gaji semasa saya					
Tahap gaji keseluruhan saya					
Banyaknya gaji semasa saya					

Huraikan pekerjaan anda seobjektif dan setepat mungkin.

	Amat sedikit; pekerjaan ini hampir tidak memberikan peluang langsung kepada pekerja untuk memberikan pendapat tentang bagaimana dan bila kerja perlu dilakukan.	Sederhana; banyak perkara yang diwajibkan dan juga dikawal oleh pekerja tetapi dia boleh membuat keputusan tentang kerja tersebut.	Amat banyak; pekerjaan ini memberi pekerja hampir seluruh tanggungjawab untuk memutuskan bagaimana dan bila kerja perlu dilakukan.
Berapa banyakkah autonomi yang ada dalam kerja anda, iaitu sejauh manakah anda dibenarkan untuk memutuskan sendiri cara untuk melaksanakan kerja anda?			
	Kerja saya hanyalah sebahagian kecil daripada keseluruhan kerja; hasil kerja saya tidak dapat dilihat dalam produk akhir atau khidmat tersebut.	Kerja saya ialah bahagian yang sederhana daripada keseluruhan kerja; hasil kerja saya dapat dilihat dalam hasil akhir.	Kerja saya merangkumi keseluruhan kerja, dari mula hinggalah akhir; hasil kerja saya jelas terlihat dalam produk akhir atau khidmat tersebut.
Sejauh manakah pekerjaan anda melibatkan 'keseluruhan' kerja dan bolehkah ia dikenal pasti, iaitu adakah kerja tersebut mempunyai permulaan dan penamat yang jelas? Atau adakah ia hanya sebahagian kecil daripada keseluruhan kerja yang diselesaikan oleh orang lain?			

	Sangat sedikit; saya dikehendaki melakukan perkara yang sama berulang-ulang.	Agak pelbagai	Amat pelbagai; kerja ini menghendaki saya melakukan banyak perkara berbeza yang memerlukan kemahiran dan bakat yang berlainan.
Sejauh manakah wujudnya kepelbagaian dalam kerja anda, iaitu sejauh manakah anda dikehendaki melakukan banyak perkara berbeza yang memerlukan pelbagai kemahiran dan bakat?			
	Tidak begitu penting; hasil kerja saya berkemungkinan tidak memberikan kesan yang besar ke atas orang lain.	Agak penting	Amat penting; hasil kerja saya boleh memberi kesan kepada orang lain dalam cara yang amat penting.
Secara umumnya, sejauh manakah pentingnya kerja anda, iaitu adakah hasil kerja anda akan memberikan kesan yang besar ke atas kehidupan dan kesejahteraan orang lain?			
	Jarang sekali; hampir tiada orang yang memberitahu saya sebaik mana saya melakukan kerja.	Agak kerap; kadang kala orang memberi saya “maklum balas”, kadang kala tidak.	Amat kerap; pengurus dan rakan sekerja hampir segera memberikan “maklum balas” tentang prestasi kerja saya.
Sekarang manakah pengurus dan rakan sekerja memberitahu anda sebaik manakah anda melakukan kerja?			

	Amat sedikit; kerja itu sendiri ditetapkan sebegitu rupa supaya saya boleh sentiasa bekerja tanpa mengetahui prestasi kerja saya.		Sederhana; kadang kala dengan melakukan kerja tersebut saya mendapat maklum balas, kadang kala tidak.			Amat banyak; kerja ditetapkan sebegitu rupa supaya saya boleh mendapat maklum balas yang pantas tentang prestasi kerja saya.	
Sebanyak manakah kerja anda memberi maklumat tentang prestasi anda, iaitu adakah kerja itu sendiri memberi petunjuk tentang prestasi kerja anda, selain maklum balas daripada rakan sekerja atau pihak atasan?							

Sila nilai prestasi kerja anda.

SENTIASA BERSEMANGAT DAN BERSUNGGUH-SUNGGUH UNTUK MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN JAYANYA	Lemah	Boleh diterima	Amat baik	Cemerlang	Hebat
Menunjukkan ketekunan dan ketelitian					
Sentiasa berusaha untuk menyempurnakan tugas dengan jayanya walaupun dalam keadaan yang sukar atau wujudnya rintangan.					
Berusaha lebih dalam tugas.					
Cuba menghasilkan yang terbaik daripada sesuatu keadaan, walaupun jika terdapat masalah.					
BERSUKARELA UNTUK MELAKUKAN TUGAS YANG SECARA RASMINYA BUKAN SEBAHAGIAN DARIPADA KERJA SENDIRI					
Mencadangkan pembaikan untuk syarikat.					
Membantu orang lain menyelesaikan masalah berkaitan kerja					
Menghadiri majlis yang tidak diwajibkan tetapi penting kepada organisasi					
Mengambil inisiatif dan lebih tanggungjawab					
MEMBANTU DAN BEKERJASAMA DENGAN ORANG LAIN					
Membantu orang lain yang mempunyai beban kerja yang banyak					
Membantu orang lain yang tidak hadir bekerja					
Mengekalkan hubungan kerja yang baik dengan rakan sekerja					
Berunding dengan mereka yang mungkin terjejas akibat keputusan yang diambil					
Memaklumkan orang lain sebelum mengambil tindakan yang penting					
MEMATUHI PERATURAN DAN PROSEDUR ORGANISASI					
Berpegang teguh pada nilai dan dasar organisasi					
Mematuhi kaedah dan peraturan organisasi					
Menjaga harta benda organisasi dengan baik					
Memberikan perhatian kepada pengumuman, mesej dan bahan cetak tentang organisasi.					
MENGESAHKAN, MENYOKONG DAN MEMPERTAHAKAN OBJEKTIF ORGANISASI					
Menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi					
Prihatin terhadap objektif organisasi					
Bekerja dalam organisasi untuk melaksanakan perubahan.					
Memberikan gambaran yang baik tentang organisasi kepada orang luar					
Prihatin terhadap imej organisasi					

LAMPIRAN C

KEPUTUSAN UJIAN SPSS

LAMPIRAN C - 1

CRONBACH ALPHA UJIAN RINTIS

AUTONOMI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.583	.614	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.7667	.89763	30
A3	4.6667	1.24106	30
A5	4.5667	1.19434	30
A6	4.9333	.98027	30
A7	5.1333	1.00801	30
A8	4.5667	1.13512	30
A9	4.2667	1.31131	30
A11	4.9000	.99481	30
A2B	2.6000	1.27577	30
A4B	4.1333	1.47936	30
A10B	4.4000	1.37966	30
A12B	4.8667	1.27937	30
A13B	4.3000	1.51202	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.469	2.600	5.133	2.533	1.974	.402	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	53.3333	36.782	.401	.420	.540
A3	53.4333	32.185	.584	.620	.486
A5	53.5333	31.844	.644	.658	.476
A6	53.1667	35.523	.468	.531	.525
A7	52.9667	40.723	.017	.374	.599
A8	53.5333	37.430	.233	.568	.563
A9	53.8333	38.489	.107	.512	.590
A11	53.2000	36.303	.389	.494	.538
A2B	55.5000	47.086	-.386	.620	.679
A4B	53.9667	39.964	-.011	.506	.621
A10B	53.7000	36.700	.201	.569	.571
A12B	53.2333	34.668	.375	.740	.532
A13B	53.8000	33.200	.371	.768	.529

GAJI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.933	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.6000	.77013	30
B2	3.8000	.61026	30
B3	3.6333	.66868	30
B4	3.7000	.70221	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.683	3.600	3.800	.200	1.056	.008	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11.1333	3.499	.756	.737	.937
B2	10.9333	3.789	.888	.858	.893
B3	11.1000	3.541	.907	.838	.882
B4	11.0333	3.620	.808	.833	.915

CIRI-CIRI PEKERJAAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.826	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.1667	.87428	30
C2	4.6000	.93218	30
C3	4.7000	1.11880	30
C4	5.1000	1.15520	30
C5	4.3667	.99943	30
C6	4.3667	1.18855	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.550	4.167	5.100	.933	1.224	.108	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	23.1333	17.637	.407	.455	.834
C2	22.7000	15.597	.669	.622	.788
C3	22.6000	14.317	.687	.639	.780
C4	22.2000	14.579	.621	.578	.796
C5	22.9333	16.133	.530	.552	.814
C6	22.9333	13.926	.682	.682	.782

PRESTASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	93.8
	Excluded ^a	2	6.3
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.952	.953	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.1667	.69893	30
D2	3.2333	.67891	30
D3	3.3333	.66089	30
D4	3.3667	.66868	30
D5	3.2667	.69149	30
D6	3.5667	.67891	30
D7	3.2000	.76112	30
D8	3.4000	.85501	30
D9	3.4000	.77013	30
D10	2.9667	.80872	30
D11	3.5000	.82001	30
D12	3.4667	.68145	30
D13	3.6000	.81368	30
D14	3.5667	.77385	30
D15	3.6667	.75810	30
D16	3.4333	.85836	30
D17	3.6333	.71840	30
D18	3.7333	.82768	30
D19	3.5667	.62606	30
D20	3.4333	.81720	30
D21	3.5000	.77682	30
D22	3.6333	.80872	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.438	2.967	3.733	.767	1.258	.035	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	72.4667	131.016	.391	.	.953
D2	72.4000	126.869	.682	.	.950
D3	72.3000	126.907	.699	.	.950
D4	72.2667	127.237	.668	.	.950
D5	72.3667	128.585	.554	.	.951
D6	72.0667	125.651	.765	.	.949
D7	72.4333	126.806	.605	.	.951
D8	72.2333	123.495	.712	.	.949
D9	72.2333	124.737	.722	.	.949
D10	72.6667	129.609	.407	.	.954
D11	72.1333	122.464	.806	.	.948
D12	72.1667	125.937	.743	.	.949
D13	72.0333	124.585	.689	.	.950
D14	72.0667	123.995	.764	.	.949
D15	71.9667	125.482	.689	.	.950
D16	72.2000	125.131	.619	.	.951
D17	72.0000	124.621	.787	.	.949
D18	71.9000	124.093	.704	.	.950
D19	72.0667	126.547	.768	.	.949
D20	72.2000	123.131	.770	.	.949
D21	72.1333	124.671	.720	.	.949
D22	72.0000	126.138	.604	.	.951

KESELURUHAN IV

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.738	.754	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.7667	.89763	30
A3	4.6667	1.24106	30
A5	4.5667	1.19434	30
A6	4.9333	.98027	30
A7	5.1333	1.00801	30
A8	4.5667	1.13512	30
A9	4.2667	1.31131	30
A11	4.9000	.99481	30
B1	3.6000	.77013	30
B2	3.8000	.61026	30
B3	3.6333	.66868	30
B4	3.7000	.70221	30
C1	4.1667	.87428	30
C2	4.6000	.93218	30
C3	4.7000	1.11880	30
C4	5.1000	1.15520	30
C5	4.3667	.99943	30
C6	4.3667	1.18855	30
A2B	2.6000	1.27577	30
A4B	4.1333	1.47936	30
A10B	4.4000	1.37966	30
A12B	4.8667	1.27937	30
A13B	4.3000	1.51202	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.354	2.600	5.133	2.533	1.974	.345	23

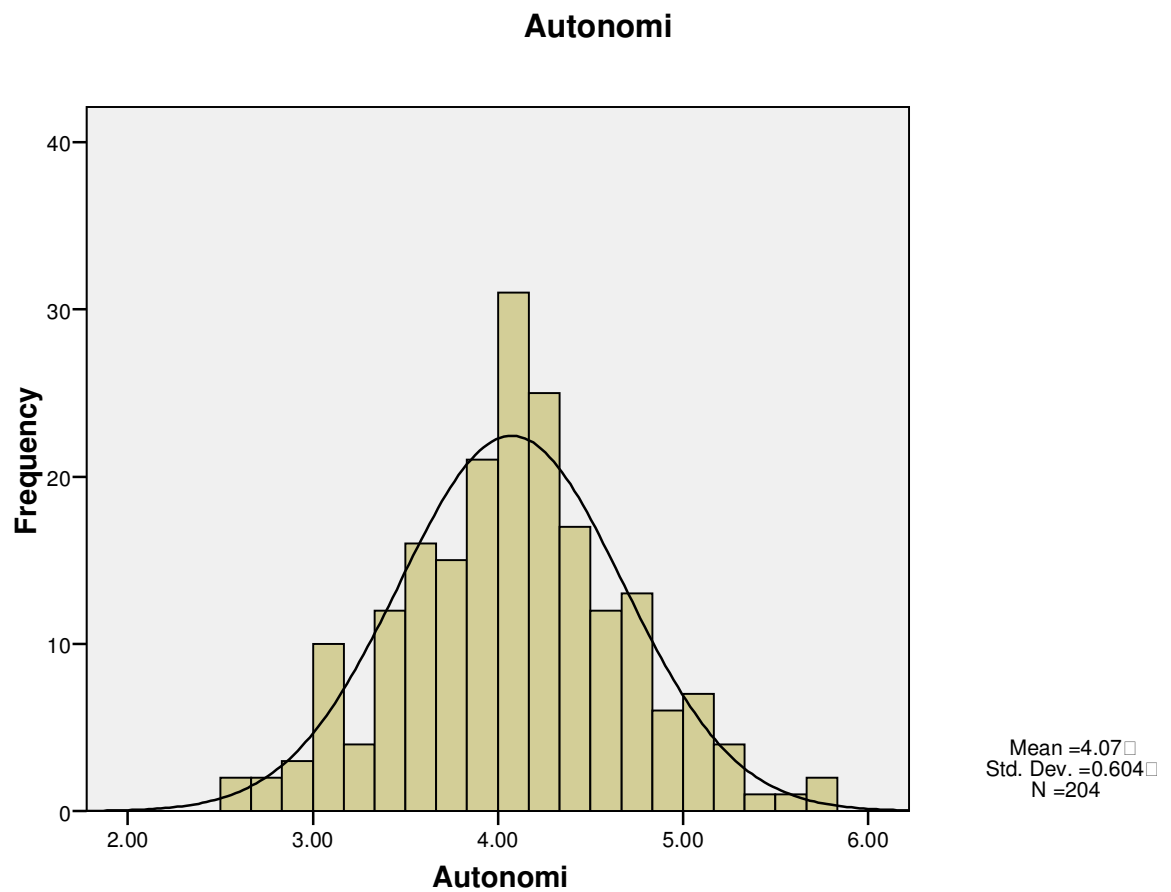
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	95.3667	88.654	.316	.675	.727
A3	95.4667	81.913	.506	.873	.710
A5	95.5667	78.185	.720	.923	.693
A6	95.2000	84.234	.534	.874	.712
A7	95.0000	92.207	.082	.706	.742
A8	95.5667	88.668	.227	.937	.733
A9	95.8667	90.120	.119	.942	.743
A11	95.2333	85.564	.449	.809	.718
B1	96.5333	92.257	.132	.937	.737
B2	96.3333	92.161	.194	.980	.734
B3	96.5000	92.672	.131	.973	.737
B4	96.4333	93.082	.091	.971	.739
C1	95.9667	87.344	.410	.890	.722
C2	95.5333	86.189	.448	.856	.719
C3	95.4333	83.013	.517	.969	.711
C4	95.0333	83.964	.449	.967	.716
C5	95.7667	85.289	.462	.796	.717
C6	95.7667	83.702	.446	.843	.716
A2B	97.5333	100.671	-.293	.792	.774
A4B	96.0000	89.241	.121	.808	.745
A10B	95.7333	89.857	.117	.927	.744
A12B	95.2667	86.823	.266	.868	.730
A13B	95.8333	83.109	.341	.944	.724

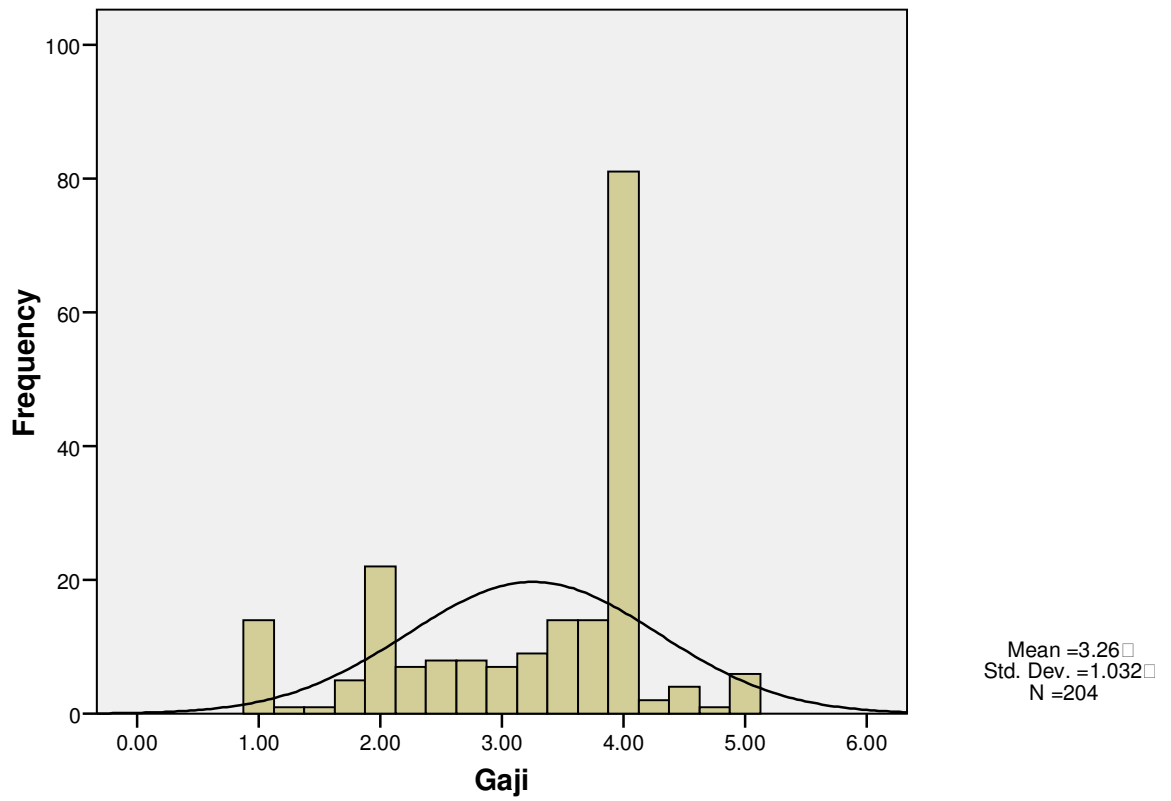
LAMPIRAN C - 2

KEPUTUSAN UJIAN NORMALITI

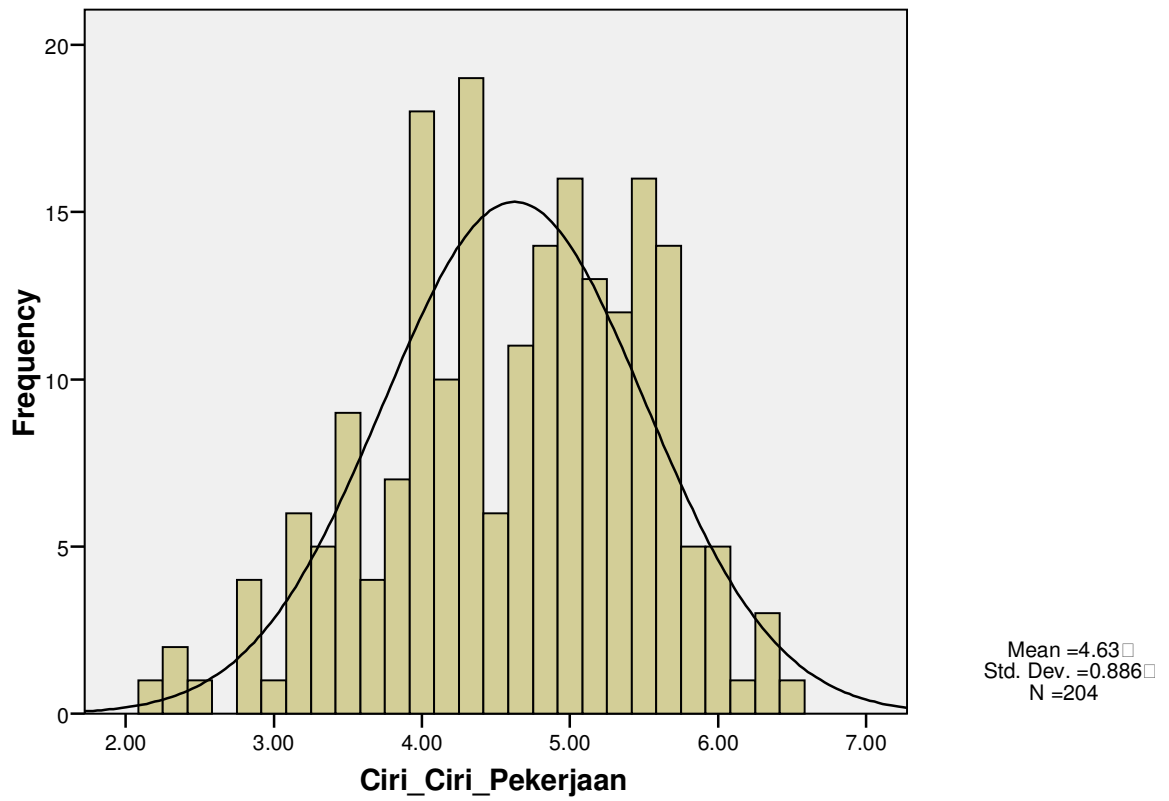
Histogram

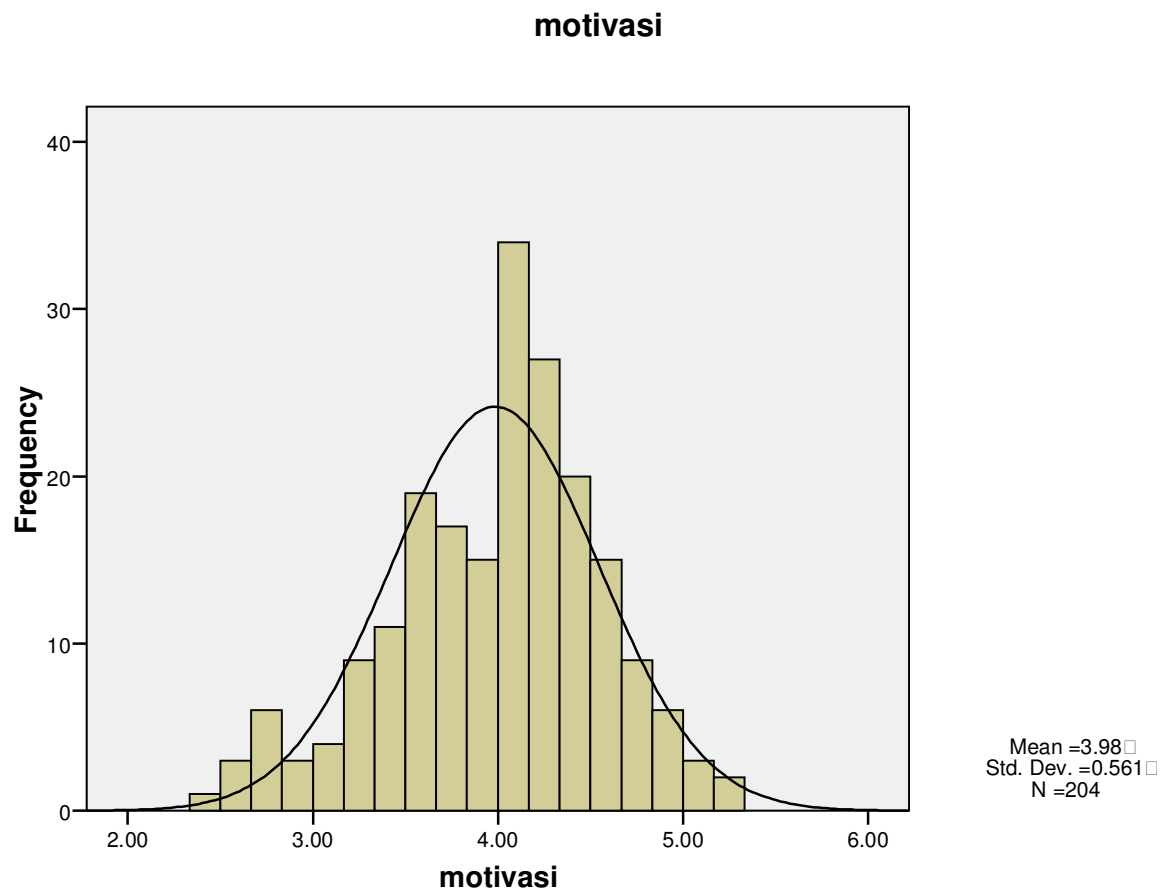


Gaji

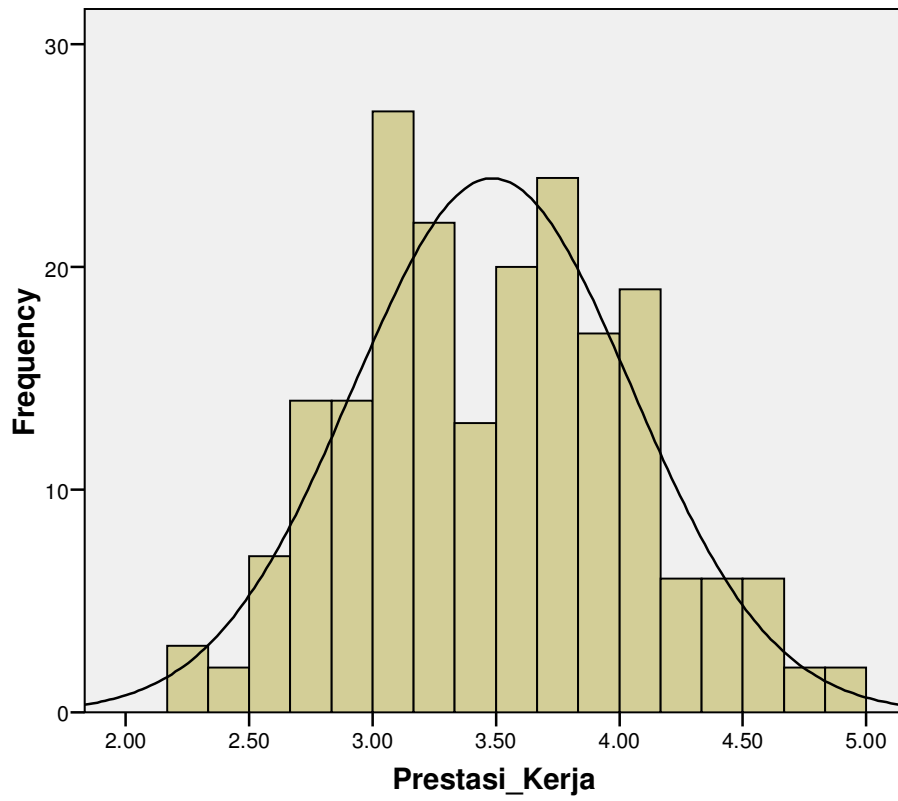


Ciri_Ciri_Pekerjaan





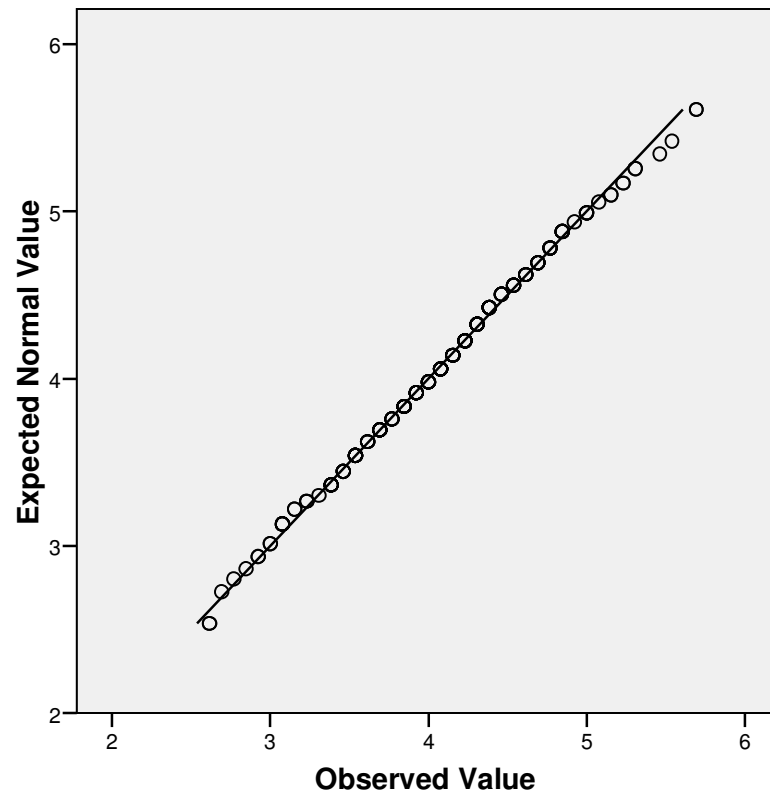
Prestasi_Kerja



Mean =3.49
Std. Dev. =0.566
N =204

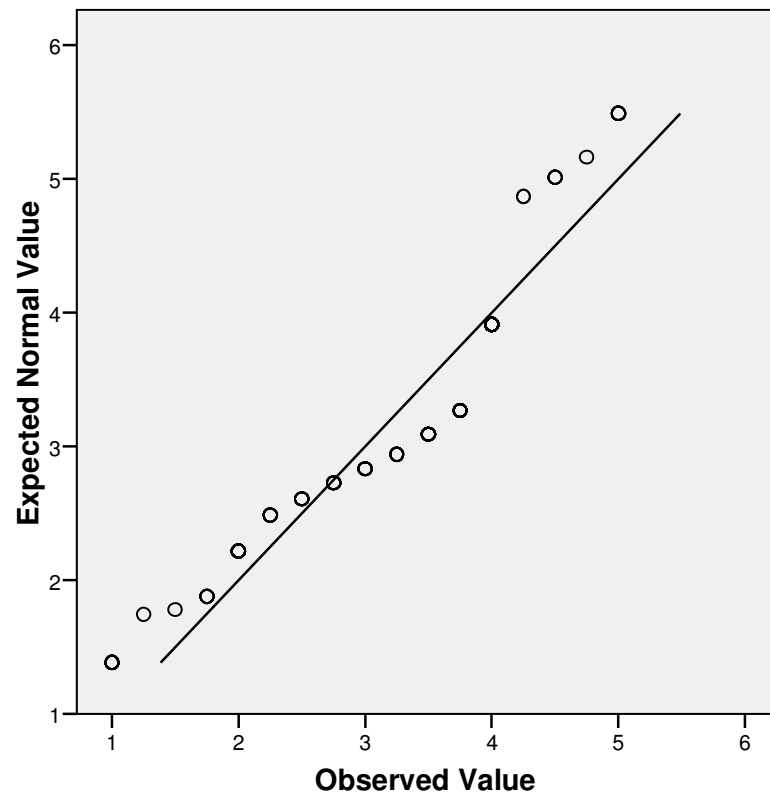
Autonomi

Normal Q-Q Plot of Autonomi



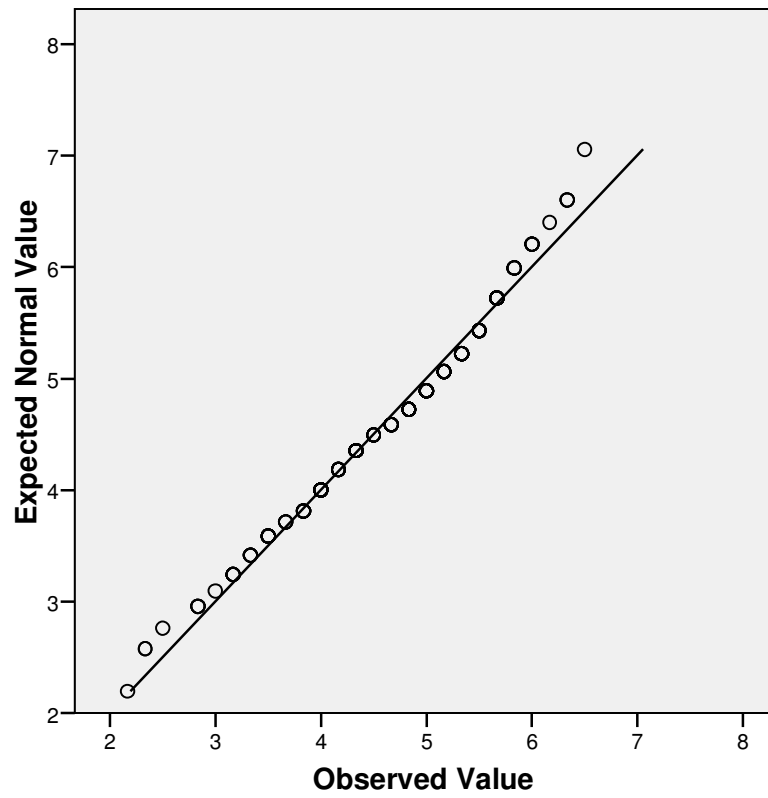
Gaji

Normal Q-Q Plot of Gaji

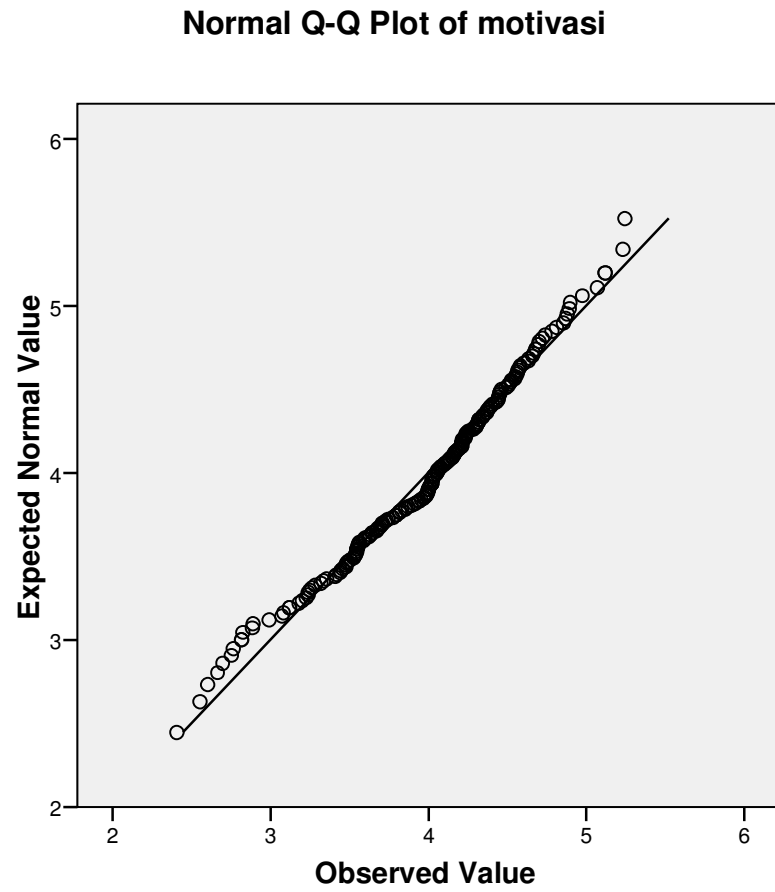


Ciri_Ciri_Pekerjaan

Normal Q-Q Plot of Ciri_Ciri_Pekerjaan

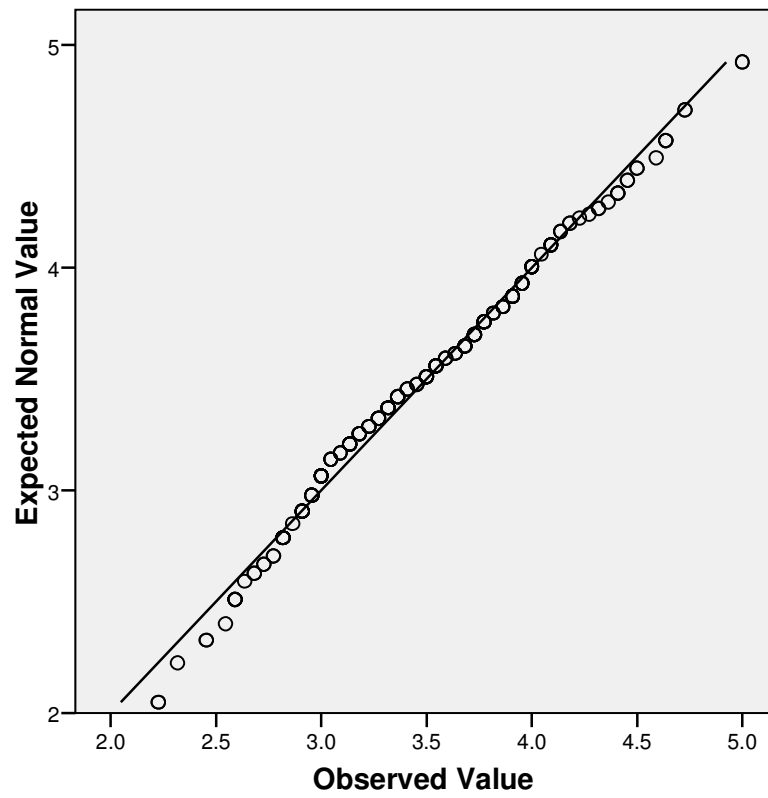


motivasi



Prestasi_Kerja

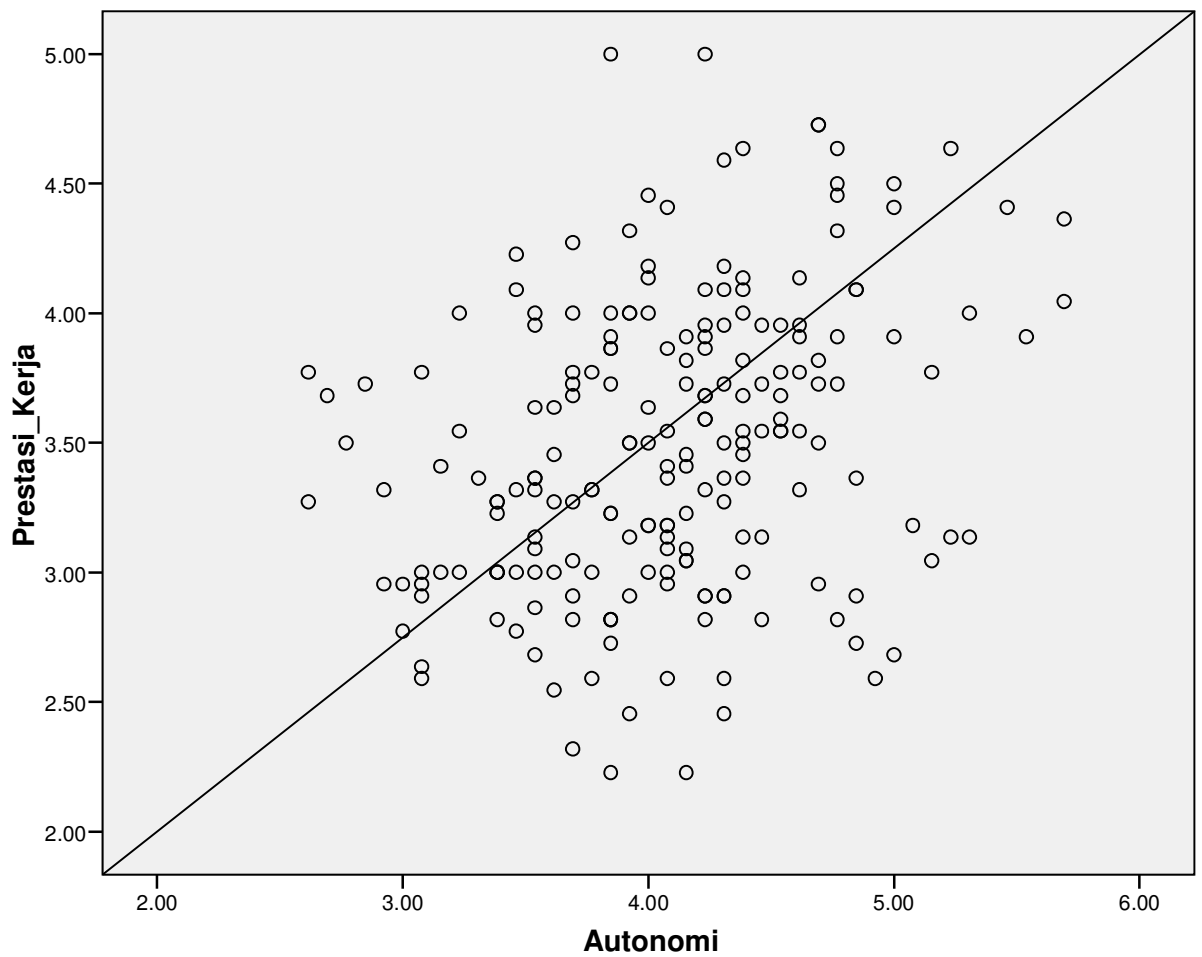
Normal Q-Q Plot of Prestasi_Kerja



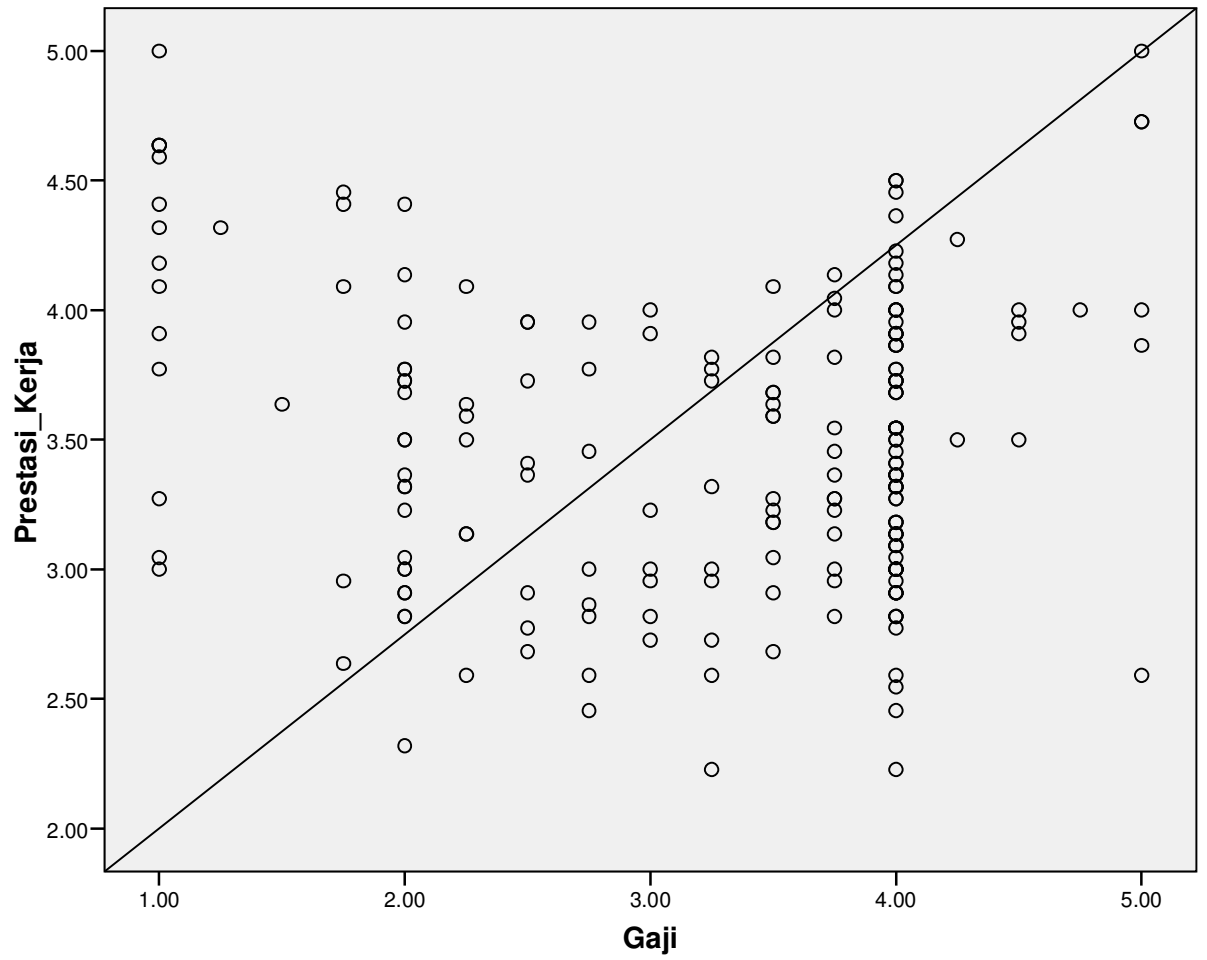
LAMPIRAN C - 3

KEPUTUSAN UJIAN LINEARITY

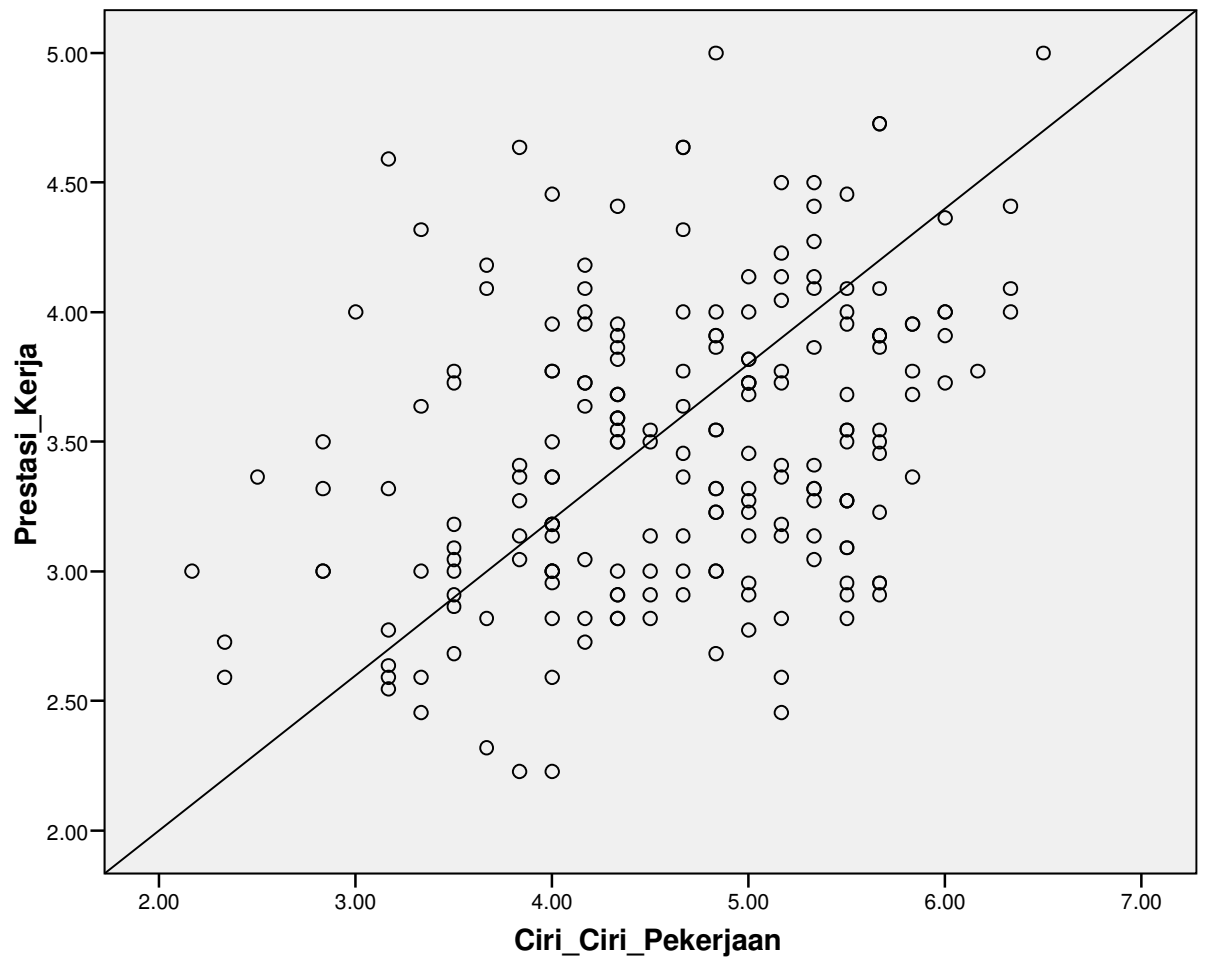
Graph



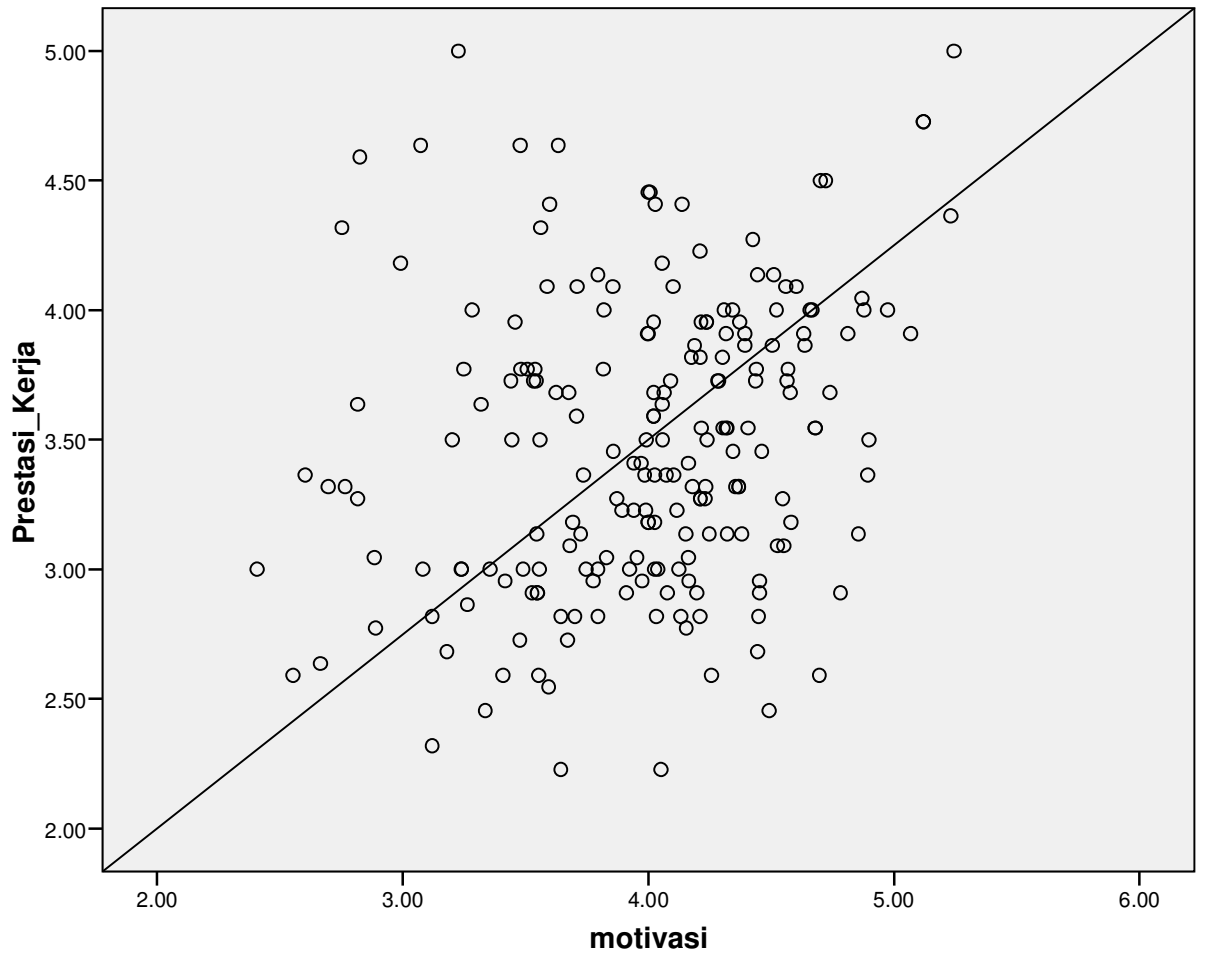
Graph



Graph



Graph



LAMPIRAN C - 4

CRONBACH ALPHA KAJIAN SEBENAR AUTONOMI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	204	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	204	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.724	.735	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.8480	1.14962	204
A3	4.3971	1.29956	204
A5	4.7157	1.36730	204
A6	5.2157	1.26044	204
A7	5.1520	1.41819	204
A8	5.1275	1.28018	204
A9	3.9069	1.48429	204
A11	4.6912	1.27412	204
A2B	5.4069	1.30030	204
A4B	4.7990	1.40506	204
A10B	4.7549	1.54050	204
A12B	5.3676	1.23461	204
A13B	4.7794	1.52334	204

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	58.3137	63.852	.367	.389	.706
A3	58.7647	63.728	.313	.449	.712
A5	58.4461	58.189	.568	.507	.679
A6	57.9461	60.337	.510	.361	.689
A7	58.0098	66.404	.151	.149	.732
A8	58.0343	61.610	.431	.347	.698
A9	59.2549	69.826	-.005	.173	.753
A11	58.4706	61.078	.462	.371	.694
A2B	57.7549	61.792	.412	.424	.700
A4B	58.3627	64.883	.223	.288	.723
A10B	58.4069	61.188	.346	.502	.708
A12B	57.7941	61.189	.476	.490	.693
A13B	58.3824	60.759	.372	.562	.705

CRONBACH ALPHA KAJIAN SEBENAR GAJI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	204	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	204	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.951	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.2647	1.08211	204
B2	3.3137	1.10957	204
B3	3.2941	1.11495	204
B4	3.1520	1.11481	204

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	9.7598	10.075	.845	.730	.947
B2	9.7108	9.576	.909	.831	.927
B3	9.7304	9.498	.918	.845	.924
B4	9.8725	9.836	.854	.745	.944

CRONBACH ALPHA KAJIAN SEBENAR CIRI-CIRI PEKERJAAN

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	204	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	204	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.778	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.3235	1.12877	204
C2	4.6618	1.23109	204
C3	4.7353	1.35317	204
C4	5.1618	1.36757	204
C5	4.3039	1.36305	204
C6	4.5686	1.26343	204

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	23.4314	22.680	.403	.227	.772
C2	23.0931	20.686	.543	.390	.741
C3	23.0196	21.103	.430	.234	.769
C4	22.5931	18.903	.632	.421	.716
C5	23.4510	20.347	.494	.381	.753
C6	23.1863	19.364	.659	.499	.711

CRONBACH ALPHA KAJIAN SEBENAR UNTUK PRESTASI KERJA

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	204	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	204	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.950	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.1912	.81108	204
D2	3.5049	.75916	204
D3	3.4118	.79843	204
D4	3.5784	.82970	204
D5	3.1520	.87181	204
D6	3.4363	.78210	204
D7	3.2059	.91337	204
D8	3.4412	.83133	204
D9	3.2059	.88600	204
D10	2.6765	1.01381	204
D11	3.7500	.75674	204
D12	3.5882	.76696	204
D13	3.7157	.79254	204
D14	3.5441	.79593	204
D15	3.6667	.73389	204
D16	3.6275	.81151	204
D17	3.6814	.73709	204
D18	3.6618	.80534	204
D19	3.5686	.78168	204
D20	3.6127	.80762	204
D21	3.7255	.82637	204
D22	3.7451	.83266	204

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	73.5000	143.394	.553	.562	.947
D2	73.1863	142.931	.622	.632	.946
D3	73.2794	141.582	.662	.705	.946
D4	73.1127	141.500	.639	.562	.946
D5	73.5392	141.964	.581	.515	.947
D6	73.2549	141.353	.690	.614	.945
D7	73.4853	142.980	.503	.490	.948
D8	73.2500	140.336	.699	.648	.945
D9	73.4853	140.143	.661	.600	.946
D10	74.0147	143.079	.441	.342	.950
D11	72.9412	141.524	.705	.684	.945
D12	73.1029	141.965	.670	.672	.945
D13	72.9755	141.157	.691	.675	.945
D14	73.1471	140.609	.718	.666	.945
D15	73.0245	142.014	.700	.618	.945
D16	73.0637	141.232	.669	.634	.945
D17	73.0098	140.630	.779	.735	.944
D18	73.0294	141.034	.686	.755	.945
D19	73.1225	141.497	.682	.773	.945
D20	73.0784	140.151	.732	.674	.945
D21	72.9657	139.600	.743	.760	.944
D22	72.9461	139.963	.718	.792	.945

KEPUTUSAN CRONBACH ALPHA SEMUA PEMBOLEHUBAH BEBAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.833	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.8480	1.14962	204
A3	4.3971	1.29956	204
A5	4.7157	1.36730	204
A6	5.2157	1.26044	204
A7	5.1520	1.41819	204
A8	5.1275	1.28018	204
A9	3.9069	1.48429	204
A11	4.6912	1.27412	204
B1	3.2647	1.08211	204
B2	3.3137	1.10957	204
B3	3.2941	1.11495	204
B4	3.1520	1.11481	204
C1	4.3235	1.12877	204
C2	4.6618	1.23109	204
C3	4.7353	1.35317	204
C4	5.1618	1.36757	204
C5	4.3039	1.36305	204
C6	4.5686	1.26343	204
A2B	5.4069	1.30030	204
A4B	4.7990	1.40506	204
A10B	4.7549	1.54050	204
A12B	5.3676	1.23461	204
A13B	4.7794	1.52334	204

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	99.0931	175.967	.286	.440	.825
A3	99.5441	175.333	.261	.477	.827
A5	99.2255	165.752	.522	.549	.815
A6	98.7255	167.875	.506	.411	.816
A7	98.7892	176.059	.211	.231	.830
A8	98.8137	170.438	.416	.396	.820
A9	100.0343	178.280	.139	.284	.833
A11	99.2500	167.932	.498	.411	.817
B1	100.6765	173.048	.414	.769	.821
B2	100.6275	172.402	.424	.858	.820
B3	100.6471	172.151	.431	.861	.820
B4	100.7892	174.069	.363	.759	.822
C1	99.6176	173.587	.374	.354	.822
C2	99.2794	169.828	.457	.437	.818
C3	99.2059	170.706	.381	.350	.822
C4	98.7794	165.030	.543	.515	.814
C5	99.6373	168.883	.431	.462	.819
C6	99.3725	166.540	.548	.541	.814
A2B	98.5343	172.940	.332	.443	.824
A4B	99.1422	175.807	.220	.353	.829
A10B	99.1863	169.138	.362	.551	.823
A12B	98.5735	173.802	.328	.564	.824
A13B	99.1618	169.023	.370	.604	.822

LAMPIRAN C - 5

Frequencies

Statistics

		Pangkat	Khidmat	Jantina	Umur	St.Kahwin	Kelulusan
N	Valid	204	204	204	204	204	204
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.5539	2.6373	1.2794	2.9804	1.8039	2.3480
Median		2.0000	2.0000	1.0000	3.0000	2.0000	2.0000
Mode		2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
Std. Deviation		.80150	1.47751	.44981	1.87007	.47684	.68872
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	6.00	2.00	21.00	4.00	4.00

Frequency Table

Pangkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LT DYA	8	3.9	3.9	3.9
	LT	103	50.5	50.5	54.4
	LT KDR	69	33.8	33.8	88.2
	KDR	20	9.8	9.8	98.0
	KEPTEN	4	2.0	2.0	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

Khidmat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5	46	22.5	22.5	22.5
	6 - 10	77	37.7	37.7	60.3
	11 - 15	28	13.7	13.7	74.0
	16 - 20	26	12.7	12.7	86.8
	21 - 25	12	5.9	5.9	92.6
	26 - 30	15	7.4	7.4	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

Jantina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	147	72.1	72.1	72.1
	Perempuan	57	27.9	27.9	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25	30	14.7	14.7	14.7
	26 - 30	63	30.9	30.9	45.6
	31 - 35	48	23.5	23.5	69.1
	36 - 40	35	17.2	17.2	86.3
	41 - 45	15	7.4	7.4	93.6
	46 - 50	12	5.9	5.9	99.5
	21.00	1	.5	.5	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

St.Kahwin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bujang	46	22.5	22.5	22.5
	Berkahwin	153	75.0	75.0	97.5
	Lain-lain	4	2.0	2.0	99.5
	4.00	1	.5	.5	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

Kelulusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	15	7.4	7.4	7.4
	Sarjana Muda	113	55.4	55.4	62.7
	Diploma/STPM	66	32.4	32.4	95.1
	SPM	10	4.9	4.9	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

LAMPIRAN C - 6

KEPUTUSAN UJIAN TAHAP ANTARA MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
motivasi	204	2.84	2.41	5.24	3.9849	.56146
Valid N (listwise)	204					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi_Kerja	204	2.77	2.23	5.00	3.4860	.56553
Valid N (listwise)	204					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	204	6.00	1.00	7.00	4.8480	1.14962
A3	204	6.00	1.00	7.00	4.3971	1.29956
A5	204	6.00	1.00	7.00	4.7157	1.36730
A6	204	6.00	1.00	7.00	5.2157	1.26044
A7	204	6.00	1.00	7.00	5.1520	1.41819
A8	204	5.00	2.00	7.00	5.1275	1.28018
A9	204	6.00	1.00	7.00	3.9069	1.48429
A11	204	6.00	1.00	7.00	4.6912	1.27412
A2B	204	6.00	1.00	7.00	5.4069	1.30030
A4B	204	6.00	1.00	7.00	4.7990	1.40506
A10B	204	6.00	1.00	7.00	4.7549	1.54050
A12B	204	5.00	2.00	7.00	5.3676	1.23461
A13B	204	6.00	1.00	7.00	4.7794	1.52334
Valid N (listwise)	204					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	204	4.00	1.00	5.00	3.2647	1.08211
B2	204	4.00	1.00	5.00	3.3137	1.10957
B3	204	4.00	1.00	5.00	3.2941	1.11495
B4	204	4.00	1.00	5.00	3.1520	1.11481
Valid N (listwise)	204					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	204	6.00	1.00	7.00	4.3235	1.12877
C2	204	6.00	1.00	7.00	4.6618	1.23109
C3	204	6.00	1.00	7.00	4.7353	1.35317
C4	204	6.00	1.00	7.00	5.1618	1.36757
C5	204	6.00	1.00	7.00	4.3039	1.36305
C6	204	6.00	1.00	7.00	4.5686	1.26343
Valid N (listwise)	204					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	204	4.00	1.00	5.00	3.1912	.81108
D2	204	3.00	2.00	5.00	3.5049	.75916
D3	204	4.00	1.00	5.00	3.4118	.79843
D4	204	4.00	1.00	5.00	3.5784	.82970
D5	204	4.00	1.00	5.00	3.1520	.87181
D6	204	4.00	1.00	5.00	3.4363	.78210
D7	204	4.00	1.00	5.00	3.2059	.91337
D8	204	4.00	1.00	5.00	3.4412	.83133
D9	204	4.00	1.00	5.00	3.2059	.88600
D10	204	4.00	1.00	5.00	2.6765	1.01381
D11	204	3.00	2.00	5.00	3.7500	.75674
D12	204	3.00	2.00	5.00	3.5882	.76696
D13	204	3.00	2.00	5.00	3.7157	.79254
D14	204	3.00	2.00	5.00	3.5441	.79593
D15	204	3.00	2.00	5.00	3.6667	.73389
D16	204	4.00	1.00	5.00	3.6275	.81151
D17	204	3.00	2.00	5.00	3.6814	.73709
D18	204	4.00	1.00	5.00	3.6618	.80534
D19	204	4.00	1.00	5.00	3.5686	.78168
D20	204	4.00	1.00	5.00	3.6127	.80762
D21	204	3.00	2.00	5.00	3.7255	.82637
D22	204	3.00	2.00	5.00	3.7451	.83266
Valid N (listwise)	204					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Autonomi	204	3.08	2.62	5.69	4.0728	.60426
Valid N (listwise)	204					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	204	4.00	1.00	5.00	3.2561	1.03225
Valid N (listwise)	204					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ciri_Ciri_Pekerjaan	204	4.33	2.17	6.50	4.6258	.88639
Valid N (listwise)	204					

Prestasi Kerja By Pangkat

Descriptives

Prestasi_Kerja								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	3.6932	.47097	.16651	3.2994	4.0869	3.14	4.59
LT	103	3.4095	.57282	.05644	3.2976	3.5215	2.23	5.00
LT KDR	69	3.4822	.56758	.06833	3.3459	3.6186	2.23	4.73
KDR	20	3.7477	.40908	.09147	3.5563	3.9392	2.91	4.41
KEPTEN	4	3.7955	.84019	.42010	2.4585	5.1324	3.14	5.00
Total	204	3.4860	.56553	.03960	3.4079	3.5640	2.23	5.00

Prestasi_Kerja BY Khidmat

Descriptives

Prestasi_Kerja								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	3.4881	.54574	.08047	3.3261	3.6502	2.23	4.64
6 - 10	77	3.4357	.65896	.07510	3.2861	3.5852	2.23	5.00
11 - 15	28	3.4643	.46542	.08796	3.2838	3.6448	2.55	4.41
16 - 20	26	3.5087	.49175	.09644	3.3101	3.7074	2.59	4.27
21 - 25	12	3.5189	.41455	.11967	3.2556	3.7823	2.91	4.09
26 - 30	15	3.7121	.51645	.13335	3.4261	3.9981	3.00	5.00
Total	204	3.4860	.56553	.03960	3.4079	3.5640	2.23	5.00

Prestasi_Kerja By Umur

Descriptives

Prestasi_Kerja								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	3.5106	.60417	.11031	3.2850	3.7362	2.23	4.64
26 - 30	64	3.4205	.58704	.07338	3.2738	3.5671	2.32	5.00
31 - 35	48	3.4479	.56493	.08154	3.2839	3.6120	2.45	4.73
36 - 40	35	3.4623	.54740	.09253	3.2743	3.6504	2.23	4.32
41 - 45	15	3.6576	.44664	.11532	3.4102	3.9049	2.91	4.41
46 - 50	12	3.7803	.50312	.14524	3.4606	4.1000	3.00	5.00
Total	204	3.4860	.56553	.03960	3.4079	3.5640	2.23	5.00

Prestasi_Kerja By Kelulusan

Descriptives

Prestasi_Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	3.3788	.58983	.15229	3.0522	3.7054	2.45	4.50
Sarjana Muda	113	3.4509	.58998	.05550	3.3410	3.5609	2.23	5.00
Diploma/STPM	66	3.5833	.51688	.06362	3.4563	3.7104	2.55	5.00
SPM	10	3.4000	.54705	.17299	3.0087	3.7913	2.59	4.64
Total	204	3.4860	.56553	.03960	3.4079	3.5640	2.23	5.00

Autonomi By Pangkat

Descriptives

Autonomi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	3.9327	.61185	.21632	3.4212	4.4442	2.92	4.69
LT	103	3.9806	.63118	.06219	3.8572	4.1039	2.62	5.69
LT KDR	69	4.1237	.55017	.06623	3.9916	4.2559	2.62	5.15
KDR	20	4.3385	.56328	.12595	4.0748	4.6021	3.23	5.54
KEPTEN	4	4.5192	.52689	.26345	3.6808	5.3576	4.23	5.31
Total	204	4.0728	.60426	.04231	3.9894	4.1562	2.62	5.69

Autonomi By Khidmat

Descriptives

Autonomi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	3.9883	.56176	.08283	3.8215	4.1551	2.85	5.69
6 - 10	77	4.0240	.64192	.07315	3.8783	4.1697	2.62	5.69
11 - 15	28	4.0192	.67601	.12775	3.7571	4.2814	2.62	5.23
16 - 20	26	4.3787	.35679	.06997	4.2346	4.5228	3.69	5.31
21 - 25	12	4.0192	.56061	.16183	3.6630	4.3754	3.15	4.85
26 - 30	15	4.1949	.67303	.17378	3.8222	4.5676	2.69	5.54
Total	204	4.0728	.60426	.04231	3.9894	4.1562	2.62	5.69

Autonomi By Umur

Descriptives

Autonomi								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	4.0744	.57154	.10435	3.8609	4.2878	2.62	5.69
26 - 30	64	3.8930	.64673	.08084	3.7315	4.0546	2.62	5.69
31 - 35	48	4.0657	.59963	.08655	3.8916	4.2398	2.77	5.15
36 - 40	35	4.2549	.42164	.07127	4.1101	4.3998	3.15	5.23
41 - 45	15	4.4000	.52511	.13558	4.1092	4.6908	3.54	5.31
46 - 50	12	4.1154	.77654	.22417	3.6220	4.6088	2.69	5.54
Total	204	4.0728	.60426	.04231	3.9894	4.1562	2.62	5.69

Autonomi By Kelulusan

Descriptives

Autonomi								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	4.2256	.59547	.15375	3.8959	4.5554	3.08	5.15
Sarjana Muda	113	4.0340	.55039	.05178	3.9314	4.1366	2.85	5.69
Diploma/STPM	66	4.1235	.67424	.08299	3.9578	4.2893	2.62	5.69
SPM	10	3.9462	.73250	.23164	3.4222	4.4702	2.92	5.00
Total	204	4.0728	.60426	.04231	3.9894	4.1562	2.62	5.69

Gaji By Pangkat

Descriptives

Gaji

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	3.0000	1.17260	.41458	2.0197	3.9803	1.00	4.50
LT	103	3.0291	1.05504	.10396	2.8229	3.2353	1.00	5.00
LT KDR	69	3.4710	.96686	.11640	3.2388	3.7033	1.00	5.00
KDR	20	3.5875	.84789	.18959	3.1907	3.9843	1.75	5.00
KEPTEN	4	4.2500	.50000	.25000	3.4544	5.0456	4.00	5.00
Total	204	3.2561	1.03225	.07227	3.1136	3.3986	1.00	5.00

Gaji By Khidmat

Descriptives

Gaji

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	3.0109	1.08264	.15963	2.6894	3.3324	1.00	4.50
6 - 10	77	3.0260	1.10515	.12594	2.7751	3.2768	1.00	5.00
11 - 15	28	3.4286	.95708	.18087	3.0575	3.7997	1.25	5.00
16 - 20	26	3.6442	.81294	.15943	3.3159	3.9726	1.00	4.25
21 - 25	12	3.6667	.66856	.19300	3.2419	4.0914	2.50	5.00
26 - 30	15	3.8667	.61866	.15974	3.5241	4.2093	2.00	5.00
Total	204	3.2561	1.03225	.07227	3.1136	3.3986	1.00	5.00

Gaji By Umur

Descriptives

Gaji

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	2.5917	1.05553	.19271	2.1975	2.9858	1.00	4.00
26 - 30	64	3.0313	1.07136	.13392	2.7636	3.2989	1.00	5.00
31 - 35	48	3.5052	.97507	.14074	3.2221	3.7883	1.00	5.00
36 - 40	35	3.5571	.89337	.15101	3.2503	3.8640	1.00	5.00
41 - 45	15	3.6000	.75475	.19487	3.1820	4.0180	1.75	4.00
46 - 50	12	3.8125	.58509	.16890	3.4408	4.1842	2.50	5.00
Total	204	3.2561	1.03225	.07227	3.1136	3.3986	1.00	5.00

Gaji By Kelulusan

Descriptives

Gaji

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	3.1167	1.17210	.30263	2.4676	3.7658	1.00	4.00
Sarjana Muda	113	3.2832	1.01853	.09581	3.0933	3.4730	1.00	5.00
Diploma/STPM	66	3.2765	1.00108	.12323	3.0304	3.5226	1.00	5.00
SPM	10	3.0250	1.28263	.40560	2.1075	3.9425	1.00	4.00
Total	204	3.2561	1.03225	.07227	3.1136	3.3986	1.00	5.00

Ciri_Ciri_Pekerjaan By Pangkat

Descriptives

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	4.3750	.89421	.31615	3.6274	5.1226	3.17	5.50
LT	103	4.4353	.86924	.08565	4.2654	4.6052	2.17	6.33
LT KDR	69	4.7826	.85621	.10308	4.5769	4.9883	2.33	6.33
KDR	20	5.0833	.81201	.18157	4.7033	5.4634	3.50	6.33
KEPTEN	4	5.0417	1.10029	.55015	3.2909	6.7925	3.83	6.50
Total	204	4.6258	.88639	.06206	4.5035	4.7482	2.17	6.50

Ciri_Ciri_Pekerjaan By Khidmat

Descriptives

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	4.6703	.89545	.13203	4.4044	4.9362	2.33	6.33
6 - 10	77	4.3333	.86264	.09831	4.1375	4.5291	2.17	6.00
11 - 15	28	4.5179	.89620	.16937	4.1703	4.8654	2.83	6.17
16 - 20	26	5.0385	.70128	.13753	4.7552	5.3217	3.50	6.33
21 - 25	12	5.2917	.57790	.16682	4.9245	5.6588	4.00	6.00
26 - 30	15	4.9444	.88342	.22810	4.4552	5.4337	3.83	6.50
Total	204	4.6258	.88639	.06206	4.5035	4.7482	2.17	6.50

Ciri_Ciri_Pekerjaan By Umur

Descriptives

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	4.3333	.82001	.14971	4.0271	4.6395	3.17	6.00
26 - 30	64	4.3906	.97916	.12239	4.1460	4.6352	2.17	6.33
31 - 35	48	4.7465	.77489	.11185	4.5215	4.9715	2.83	6.17
36 - 40	35	4.8381	.78952	.13345	4.5669	5.1093	3.17	6.33
41 - 45	15	5.0000	.89974	.23231	4.5017	5.4983	3.00	6.33
46 - 50	12	5.0417	.75587	.21820	4.5614	5.5219	4.00	6.50
Total	204	4.6258	.88639	.06206	4.5035	4.7482	2.17	6.50

Ciri_Ciri_Pekerjaan By Kelulusan

Descriptives

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	4.3111	.67220	.17356	3.9389	4.6834	3.17	5.33
Sarjana Muda	113	4.6047	.82080	.07721	4.4517	4.7577	2.33	6.50
Diploma/STPM	66	4.6869	1.03135	.12695	4.4333	4.9404	2.17	6.33
SPM	10	4.9333	.80584	.25483	4.3569	5.5098	3.17	6.00
Total	204	4.6258	.88639	.06206	4.5035	4.7482	2.17	6.50

Motivasi By Pangkat

Descriptives

motivasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	3.7692	.72223	.25535	3.1654	4.3730	2.70	4.56
LT	103	3.8150	.52709	.05194	3.7120	3.9180	2.41	5.23
LT KDR	69	4.1258	.53782	.06475	3.9966	4.2550	2.55	5.12
KDR	20	4.3364	.40178	.08984	4.1484	4.5245	3.54	5.07
KEPTEN	4	4.6036	.42798	.21399	3.9226	5.2846	4.35	5.24
Total	204	3.9849	.56146	.03931	3.9074	4.0624	2.41	5.24

Motivasi By Khidmat

Descriptives

motivasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	3.8898	.55378	.08165	3.7254	4.0543	2.75	5.23
6 - 10	77	3.7944	.58575	.06675	3.6615	3.9274	2.41	5.12
11 - 15	28	3.9886	.54195	.10242	3.7784	4.1987	2.66	4.89
16 - 20	26	4.3538	.32281	.06331	4.2234	4.4842	3.54	4.81
21 - 25	12	4.3259	.31034	.08959	4.1287	4.5230	3.86	4.97
26 - 30	15	4.3353	.42571	.10992	4.0996	4.5711	3.68	5.24
Total	204	3.9849	.56146	.03931	3.9074	4.0624	2.41	5.24

Motivasi By Umur

Descriptives

motivasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	3.6665	.55504	.10134	3.4592	3.8737	2.75	5.23
26 - 30	64	3.7716	.58327	.07291	3.6259	3.9173	2.41	4.90
31 - 35	48	4.1058	.52620	.07595	3.9530	4.2586	2.66	5.12
36 - 40	35	4.2167	.35379	.05980	4.0952	4.3383	3.54	4.97
41 - 45	15	4.3333	.40663	.10499	4.1081	4.5585	3.28	4.78
46 - 50	12	4.3232	.45844	.13234	4.0319	4.6145	3.68	5.24
Total	204	3.9849	.56146	.03931	3.9074	4.0624	2.41	5.24

Motivasi By Kelulusan

Descriptives

motivasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	3.8845	.66250	.17106	3.5176	4.2514	2.66	4.72
Sarjana Muda	113	3.9740	.54503	.05127	3.8724	4.0756	2.55	5.24
Diploma/STPM	66	4.0290	.57441	.07070	3.8878	4.1702	2.41	5.07
SPM	10	3.9682	.56137	.17752	3.5666	4.3697	2.70	4.70
Total	204	3.9849	.56146	.03931	3.9074	4.0624	2.41	5.24

LAMPIRAN C - 7

UJIAN ANOVA SEHALA DAN POST HOC UNTUK PRESTASI KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI (AUTONOMI, GAJI DAN CIRI-CIRI PEKERJAAN) TERHADAP FAKTOR DEMOGRAFI (PANGKAT, TEMPOH BERKHIDMAT, UMUR DAN KELULUSAN)

ONEWAY

Prestasi_Kerja BY Pangkat

Descriptives

Prestasi Kerja								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	3.6932	.47097	.16651	3.2994	4.0869	3.14	4.59
LT	103	3.4095	.57282	.05644	3.2976	3.5215	2.23	5.00
LT KDR	69	3.4822	.56758	.06833	3.3459	3.6186	2.23	4.73
KDR	20	3.7477	.40908	.09147	3.5563	3.9392	2.91	4.41
KEPTEN	4	3.7955	.84019	.42010	2.4585	5.1324	3.14	5.00
Total	204	3.4860	.56553	.03960	3.4079	3.5640	2.23	5.00

ANOVA

Prestasi Kerja					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.700	4	.675	2.158	.075
Within Groups	62.225	199	.313		
Total	64.925	203			

ONEWAY

Prestasi_Kerja BY Khidmat

Descriptives

Prestasi Kerja								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	3.4881	.54574	.08047	3.3261	3.6502	2.23	4.64
6 - 10	77	3.4357	.65896	.07510	3.2861	3.5852	2.23	5.00
11 - 15	28	3.4643	.46542	.08796	3.2838	3.6448	2.55	4.41
16 - 20	26	3.5087	.49175	.09644	3.3101	3.7074	2.59	4.27
21 - 25	12	3.5189	.41455	.11967	3.2556	3.7823	2.91	4.09
26 - 30	15	3.7121	.51645	.13335	3.4261	3.9981	3.00	5.00
Total	204	3.4860	.56553	.03960	3.4079	3.5640	2.23	5.00

ANOVA

Prestasi_Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.002	5	.200	.621	.684
Within Groups	63.923	198	.323		
Total	64.925	203			

ONEWAY

Prestasi_Kerja BY Umur

Descriptives

Prestasi_Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	3.5106	.60417	.11031	3.2850	3.7362	2.23	4.64
26 - 30	64	3.4205	.58704	.07338	3.2738	3.5671	2.32	5.00
31 - 35	48	3.4479	.56493	.08154	3.2839	3.6120	2.45	4.73
36 - 40	35	3.4623	.54740	.09253	3.2743	3.6504	2.23	4.32
41 - 45	15	3.6576	.44664	.11532	3.4102	3.9049	2.91	4.41
46 - 50	12	3.7803	.50312	.14524	3.4606	4.1000	3.00	5.00
Total	204	3.4860	.56553	.03960	3.4079	3.5640	2.23	5.00

ANOVA

Prestasi_Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.863	5	.373	1.170	.325
Within Groups	63.061	198	.318		
Total	64.925	203			

ONEWAY
Prestasi_Kerja BY Kelulusan

Descriptives

Prestasi_Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	3.3788	.58983	.15229	3.0522	3.7054	2.45	4.50
Sarjana Muda	113	3.4509	.58998	.05550	3.3410	3.5609	2.23	5.00
Diploma/STPM	66	3.5833	.51688	.06362	3.4563	3.7104	2.55	5.00
SPM	10	3.4000	.54705	.17299	3.0087	3.7913	2.59	4.64
Total	204	3.4860	.56553	.03960	3.4079	3.5640	2.23	5.00

ANOVA

Prestasi_Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.011	3	.337	1.054	.370
Within Groups	63.914	200	.320		
Total	64.925	203			

UJIAN ANOVA SEHALA DAN POST HOC FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI (AUTONOMI, GAJI DAN CIRI-CIRI PEKERJAAN) TERHADAP FAKTOR DEMOGRAFI (PANGKAT, TEMPOH BERKHIDMAT, UMUR DAN KELULUSAN TERTINGGI)

ONEWAY
Autonomi BY Pangkat

Descriptives

Autonomi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	3.9327	.61185	.21632	3.4212	4.4442	2.92	4.69
LT	103	3.9806	.63118	.06219	3.8572	4.1039	2.62	5.69
LT KDR	69	4.1237	.55017	.06623	3.9916	4.2559	2.62	5.15
KDR	20	4.3385	.56328	.12595	4.0748	4.6021	3.23	5.54
KEPTEN	4	4.5192	.52689	.26345	3.6808	5.3576	4.23	5.31
Total	204	4.0728	.60426	.04231	3.9894	4.1562	2.62	5.69

ANOVA

Autonomi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.421	4	.855	2.407	.051
Within Groups	70.700	199	.355		
Total	74.121	203			

ONEWAY

Autonomi BY Khidmat

Descriptives

Autonomi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	3.9883	.56176	.08283	3.8215	4.1551	2.85	5.69
6 - 10	77	4.0240	.64192	.07315	3.8783	4.1697	2.62	5.69
11 - 15	28	4.0192	.67601	.12775	3.7571	4.2814	2.62	5.23
16 - 20	26	4.3787	.35679	.06997	4.2346	4.5228	3.69	5.31
21 - 25	12	4.0192	.56061	.16183	3.6630	4.3754	3.15	4.85
26 - 30	15	4.1949	.67303	.17378	3.8222	4.5676	2.69	5.54
Total	204	4.0728	.60426	.04231	3.9894	4.1562	2.62	5.69

ANOVA

Autonomi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.283	5	.657	1.835	.108
Within Groups	70.837	198	.358		
Total	74.121	203			

ONEWAY
Autonomi BY Umur

Descriptives

Autonomi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	4.0744	.57154	.10435	3.8609	4.2878	2.62	5.69
26 - 30	64	3.8930	.64673	.08084	3.7315	4.0546	2.62	5.69
31 - 35	48	4.0657	.59963	.08655	3.8916	4.2398	2.77	5.15
36 - 40	35	4.2549	.42164	.07127	4.1101	4.3998	3.15	5.23
41 - 45	15	4.4000	.52511	.13558	4.1092	4.6908	3.54	5.31
46 - 50	12	4.1154	.77654	.22417	3.6220	4.6088	2.69	5.54
Total	204	4.0728	.60426	.04231	3.9894	4.1562	2.62	5.69

ANOVA

Autonomi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.860	5	.972	2.779	.019
Within Groups	69.261	198	.350		
Total	74.121	203			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Autonomi

Tukey HSD

(I) Umur	(J) Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20 - 25	26 - 30	.18133	.13087	.736	-.1953	.5579
	31 - 35	.00865	.13765	1.000	-.3875	.4048
	36 - 40	-.18059	.14715	.823	-.6041	.2429
	41 - 45	-.32564	.18703	.506	-.8639	.2126
	46 - 50	-.04103	.20202	1.000	-.6224	.5403
26 - 30	20 - 25	-.18133	.13087	.736	-.5579	.1953
	31 - 35	-.17268	.11293	.646	-.4977	.1523
	36 - 40	-.36192*	.12434	.046	-.7197	-.0041
	41 - 45	-.50697*	.16966	.037	-.9952	-.0187
	46 - 50	-.22236	.18605	.839	-.7578	.3131
31 - 35	20 - 25	-.00865	.13765	1.000	-.4048	.3875
	26 - 30	.17268	.11293	.646	-.1523	.4977
	36 - 40	-.18924	.13146	.703	-.5676	.1891
	41 - 45	-.33429	.17495	.399	-.8378	.1692
	46 - 50	-.04968	.19089	1.000	-.5990	.4997
36 - 40	20 - 25	.18059	.14715	.823	-.2429	.6041
	26 - 30	.36192*	.12434	.046	.0041	.7197
	31 - 35	.18924	.13146	.703	-.1891	.5676
	41 - 45	-.14505	.18252	.968	-.6703	.3802
	46 - 50	.13956	.19785	.981	-.4298	.7089
41 - 45	20 - 25	.32564	.18703	.506	-.2126	.8639
	26 - 30	.50697*	.16966	.037	.0187	.9952
	31 - 35	.33429	.17495	.399	-.1692	.8378
	36 - 40	.14505	.18252	.968	-.3802	.6703
	46 - 50	.28462	.22906	.815	-.3746	.9438
46 - 50	20 - 25	.04103	.20202	1.000	-.5403	.6224
	26 - 30	.22236	.18605	.839	-.3131	.7578
	31 - 35	.04968	.19089	1.000	-.4997	.5990
	36 - 40	-.13956	.19785	.981	-.7089	.4298
	41 - 45	-.28462	.22906	.815	-.9438	.3746

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY

Autonomi BY Kelulusan

Descriptives

Autonomi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	4.2256	.59547	.15375	3.8959	4.5554	3.08	5.15
Sarjana Muda	113	4.0340	.55039	.05178	3.9314	4.1366	2.85	5.69
Diploma/STPM	66	4.1235	.67424	.08299	3.9578	4.2893	2.62	5.69
SPM	10	3.9462	.73250	.23164	3.4222	4.4702	2.92	5.00
Total	204	4.0728	.60426	.04231	3.9894	4.1562	2.62	5.69

ANOVA

Autonomi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.851	3	.284	.774	.510
Within Groups	73.270	200	.366		
Total	74.121	203			

ONEWAY

Gaji BY Pangkat

Descriptives

Gaji

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	3.0000	1.17260	.41458	2.0197	3.9803	1.00	4.50
LT	103	3.0291	1.05504	.10396	2.8229	3.2353	1.00	5.00
LT KDR	69	3.4710	.96686	.11640	3.2388	3.7033	1.00	5.00
KDR	20	3.5875	.84789	.18959	3.1907	3.9843	1.75	5.00
KEPTEN	4	4.2500	.50000	.25000	3.4544	5.0456	4.00	5.00
Total	204	3.2561	1.03225	.07227	3.1136	3.3986	1.00	5.00

ANOVA

Gaji

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	15.166	4	3.791	3.751	.006
Within Groups	201.139	199	1.011		
Total	216.305	203			

POST HOC TEST

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Gaji

Tukey HSD

(I) Pangkat	(J) Pangkat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
LT DYA	LT	-.02913	.36899	1.000	-1.0449	.9867
	LT KDR	-.47101	.37549	.719	-1.5047	.5627
	KDR	-.58750	.42057	.630	-1.7453	.5703
	KEPTEN	-1.25000	.61565	.255	-2.9449	.4449
LT	LT DYA	.02913	.36899	1.000	-.9867	1.0449
	LT KDR	-.44189*	.15640	.041	-.8725	-.0113
	KDR	-.55837	.24566	.158	-1.2347	.1179
	KEPTEN	-1.22087	.51235	.124	-2.6313	.1896
LT KDR	LT DYA	.47101	.37549	.719	-.5627	1.5047
	LT	.44189*	.15640	.041	.0113	.8725
	KDR	-.11649	.25532	.991	-.8194	.5864
	KEPTEN	-.77899	.51705	.559	-2.2024	.6444
KDR	LT DYA	.58750	.42057	.630	-.5703	1.7453
	LT	.55837	.24566	.158	-.1179	1.2347
	LT KDR	.11649	.25532	.991	-.5864	.8194
	KEPTEN	-.66250	.55066	.750	-2.1784	.8534
KEPTEN	LT DYA	1.25000	.61565	.255	-.4449	2.9449
	LT	1.22087	.51235	.124	-.1896	2.6313
	LT KDR	.77899	.51705	.559	-.6444	2.2024
	KDR	.66250	.55066	.750	-.8534	2.1784

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY
Gaji BY Khidmat

Descriptives

Gaji

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	3.0109	1.08264	.15963	2.6894	3.3324	1.00	4.50
6 - 10	77	3.0260	1.10515	.12594	2.7751	3.2768	1.00	5.00
11 - 15	28	3.4286	.95708	.18087	3.0575	3.7997	1.25	5.00
16 - 20	26	3.6442	.81294	.15943	3.3159	3.9726	1.00	4.25
21 - 25	12	3.6667	.66856	.19300	3.2419	4.0914	2.50	5.00
26 - 30	15	3.8667	.61866	.15974	3.5241	4.2093	2.00	5.00
Total	204	3.2561	1.03225	.07227	3.1136	3.3986	1.00	5.00

ANOVA

Gaji

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	19.208	5	3.842	3.859	.002
Within Groups	197.096	198	.995		
Total	216.305	203			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Gaji

Tukey HSD

(I) Khidmat	(J) Khidmat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 - 5	6 - 10	-.01510	.18592	1.000	-.5502	.5200
	11 - 15	-.41770	.23915	.503	-1.1059	.2705
	16 - 20	-.63336	.24480	.105	-1.3378	.0711
	21 - 25	-.65580	.32341	.330	-1.5865	.2749
	26 - 30	-.85580*	.29665	.049	-1.7095	-.0021
6 - 10	1 - 5	.01510	.18592	1.000	-.5200	.5502
	11 - 15	-.40260	.22018	.450	-1.0362	.2310
	16 - 20	-.61826	.22630	.074	-1.2695	.0330
	21 - 25	-.64069	.30965	.308	-1.5318	.2504
	26 - 30	-.84069*	.28159	.037	-1.6510	-.0303
11 - 15	1 - 5	.41770	.23915	.503	-.2705	1.1059
	6 - 10	.40260	.22018	.450	-.2310	1.0362
	16 - 20	-.21566	.27173	.968	-.9977	.5663
	21 - 25	-.23810	.34424	.983	-1.2288	.7526
	26 - 30	-.43810	.31924	.744	-1.3568	.4806
16 - 20	1 - 5	.63336	.24480	.105	-.0711	1.3378
	6 - 10	.61826	.22630	.074	-.0330	1.2695
	11 - 15	.21566	.27173	.968	-.5663	.9977
	21 - 25	-.02244	.34819	1.000	-1.0245	.9796
	26 - 30	-.22244	.32349	.983	-1.1534	.7085
21 - 25	1 - 5	.65580	.32341	.330	-.2749	1.5865
	6 - 10	.64069	.30965	.308	-.2504	1.5318
	11 - 15	.23810	.34424	.983	-.7526	1.2288
	16 - 20	.02244	.34819	1.000	-.9796	1.0245
	26 - 30	-.20000	.38641	.995	-1.3120	.9120
26 - 30	1 - 5	.85580*	.29665	.049	.0021	1.7095
	6 - 10	.84069*	.28159	.037	.0303	1.6510
	11 - 15	.43810	.31924	.744	-.4806	1.3568
	16 - 20	.22244	.32349	.983	-.7085	1.1534
	21 - 25	.20000	.38641	.995	-.9120	1.3120

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY
Gaji BY Umur

Descriptives

Gaji								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	2.5917	1.05553	.19271	2.1975	2.9858	1.00	4.00
26 - 30	64	3.0313	1.07136	.13392	2.7636	3.2989	1.00	5.00
31 - 35	48	3.5052	.97507	.14074	3.2221	3.7883	1.00	5.00
36 - 40	35	3.5571	.89337	.15101	3.2503	3.8640	1.00	5.00
41 - 45	15	3.6000	.75475	.19487	3.1820	4.0180	1.75	4.00
46 - 50	12	3.8125	.58509	.16890	3.4408	4.1842	2.50	5.00
Total	204	3.2561	1.03225	.07227	3.1136	3.3986	1.00	5.00

ANOVA

Gaji					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28.119	5	5.624	5.917	.000
Within Groups	188.185	198	.950		
Total	216.305	203			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Gaji

Scheffe

(I) Umur	(J) Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20 - 25	26 - 30	-.43958	.21571	.529	-1.1647	.2855
	31 - 35	-.91354*	.22690	.008	-1.6762	-.1509
	36 - 40	-.96548*	.24256	.009	-1.7808	-.1501
	41 - 45	-1.00833	.30829	.062	-2.0446	.0279
	46 - 50	-1.22083*	.33299	.022	-2.3401	-.1015
26 - 30	20 - 25	.43958	.21571	.529	-.2855	1.1647
	31 - 35	-.47396	.18615	.267	-1.0997	.1517
	36 - 40	-.52589	.20495	.258	-1.2148	.1630
	41 - 45	-.56875	.27967	.532	-1.5088	.3713
	46 - 50	-.78125	.30668	.266	-1.8121	.2496
31 - 35	20 - 25	.91354*	.22690	.008	.1509	1.6762
	26 - 30	.47396	.18615	.267	-.1517	1.0997
	36 - 40	-.05193	.21669	1.000	-.7803	.6764
	41 - 45	-.09479	.28838	1.000	-1.0641	.8745
	46 - 50	-.30729	.31465	.966	-1.3649	.7503
36 - 40	20 - 25	.96548*	.24256	.009	.1501	1.7808
	26 - 30	.52589	.20495	.258	-.1630	1.2148
	31 - 35	.05193	.21669	1.000	-.6764	.7803
	41 - 45	-.04286	.30086	1.000	-1.0541	.9684
	46 - 50	-.25536	.32613	.987	-1.3516	.8409
41 - 45	20 - 25	1.00833	.30829	.062	-.0279	2.0446
	26 - 30	.56875	.27967	.532	-.3713	1.5088
	31 - 35	.09479	.28838	1.000	-.8745	1.0641
	36 - 40	.04286	.30086	1.000	-.9684	1.0541
	46 - 50	-.21250	.37758	.997	-1.4817	1.0567
46 - 50	20 - 25	1.22083*	.33299	.022	.1015	2.3401
	26 - 30	.78125	.30668	.266	-.2496	1.8121
	31 - 35	.30729	.31465	.966	-.7503	1.3649
	36 - 40	.25536	.32613	.987	-.8409	1.3516
	41 - 45	.21250	.37758	.997	-1.0567	1.4817

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Gaji

Tukey HSD

(I) Umur	(J) Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20 - 25	26 - 30	-.43958	.21571	.325	-1.0604	.1812
	31 - 35	-.91354*	.22690	.001	-1.5665	-.2606
	36 - 40	-.96548*	.24256	.001	-1.6635	-.2674
	41 - 45	-1.00833*	.30829	.016	-1.8955	-.1211
	46 - 50	-1.22083*	.33299	.004	-2.1791	-.2625
26 - 30	20 - 25	.43958	.21571	.325	-.1812	1.0604
	31 - 35	-.47396	.18615	.116	-1.0097	.0617
	36 - 40	-.52589	.20495	.111	-1.1157	.0639
	41 - 45	-.56875	.27967	.327	-1.3736	.2361
	46 - 50	-.78125	.30668	.116	-1.6638	.1013
31 - 35	20 - 25	.91354*	.22690	.001	.2606	1.5665
	26 - 30	.47396	.18615	.116	-.0617	1.0097
	36 - 40	-.05193	.21669	1.000	-.6755	.5717
	41 - 45	-.09479	.28838	.999	-.9247	.7351
	46 - 50	-.30729	.31465	.925	-1.2128	.5982
36 - 40	20 - 25	.96548*	.24256	.001	.2674	1.6635
	26 - 30	.52589	.20495	.111	-.0639	1.1157
	31 - 35	.05193	.21669	1.000	-.5717	.6755
	41 - 45	-.04286	.30086	1.000	-.9087	.8230
	46 - 50	-.25536	.32613	.970	-1.1939	.6832
41 - 45	20 - 25	1.00833*	.30829	.016	.1211	1.8955
	26 - 30	.56875	.27967	.327	-.2361	1.3736
	31 - 35	.09479	.28838	.999	-.7351	.9247
	36 - 40	.04286	.30086	1.000	-.8230	.9087
	46 - 50	-.21250	.37758	.993	-1.2991	.8741
46 - 50	20 - 25	1.22083*	.33299	.004	.2625	2.1791
	26 - 30	.78125	.30668	.116	-.1013	1.6638
	31 - 35	.30729	.31465	.925	-.5982	1.2128
	36 - 40	.25536	.32613	.970	-.6832	1.1939
	41 - 45	.21250	.37758	.993	-.8741	1.2991

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY
Gaji BY Kelulusan

Descriptives

Gaji

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	3.1167	1.17210	.30263	2.4676	3.7658	1.00	4.00
Sarjana Muda	113	3.2832	1.01853	.09581	3.0933	3.4730	1.00	5.00
Diploma/STPM	66	3.2765	1.00108	.12323	3.0304	3.5226	1.00	5.00
SPM	10	3.0250	1.28263	.40560	2.1075	3.9425	1.00	4.00
Total	204	3.2561	1.03225	.07227	3.1136	3.3986	1.00	5.00

ANOVA

Gaji

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.936	3	.312	.290	.833
Within Groups	215.369	200	1.077		
Total	216.305	203			

ONEWAY
Ciri_Ciri_Pekerjaan BY Pangkat

Descriptives

Ciri_Ciri Pekerjaan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	4.3750	.89421	.31615	3.6274	5.1226	3.17	5.50
LT	103	4.4353	.86924	.08565	4.2654	4.6052	2.17	6.33
LT KDR	69	4.7826	.85621	.10308	4.5769	4.9883	2.33	6.33
KDR	20	5.0833	.81201	.18157	4.7033	5.4634	3.50	6.33
KEPTEN	4	5.0417	1.10029	.55015	3.2909	6.7925	3.83	6.50
Total	204	4.6258	.88639	.06206	4.5035	4.7482	2.17	6.50

ANOVA

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.817	4	2.704	3.620	.007
Within Groups	148.676	199	.747		
Total	159.493	203			

POST HOC

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ciri_Ciri_Pekerjaan

Tukey HSD

(I) Pangkat	(J) Pangkat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
LT DYA	LT	-.06028	.31724	1.000	-.9336	.8131
	LT KDR	-.40761	.32283	.714	-1.2963	.4811
	KDR	-.70833	.36159	.290	-1.7038	.2871
	KEPTEN	-.66667	.52931	.716	-2.1238	.7905
LT	LT DYA	.06028	.31724	1.000	-.8131	.9336
	LT KDR	-.34733	.13447	.077	-.7175	.0228
	KDR	-.64806*	.21121	.020	-1.2295	-.0666
	KEPTEN	-.60639	.44049	.643	-1.8190	.6063
LT KDR	LT DYA	.40761	.32283	.714	-.4811	1.2963
	LT	.34733	.13447	.077	-.0228	.7175
	KDR	-.30072	.21951	.648	-.9050	.3036
	KEPTEN	-.25906	.44453	.977	-1.4828	.9647
KDR	LT DYA	.70833	.36159	.290	-.2871	1.7038
	LT	.64806*	.21121	.020	.0666	1.2295
	LT KDR	.30072	.21951	.648	-.3036	.9050
	KEPTEN	.04167	.47343	1.000	-1.2617	1.3450
KEPTEN	LT DYA	.66667	.52931	.716	-.7905	2.1238
	LT	.60639	.44049	.643	-.6063	1.8190
	LT KDR	.25906	.44453	.977	-.9647	1.4828
	KDR	-.04167	.47343	1.000	-1.3450	1.2617

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY
Ciri_Ciri_Pekerjaan BY Khidmat

Descriptives

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	4.6703	.89545	.13203	4.4044	4.9362	2.33	6.33
6 - 10	77	4.3333	.86264	.09831	4.1375	4.5291	2.17	6.00
11 - 15	28	4.5179	.89620	.16937	4.1703	4.8654	2.83	6.17
16 - 20	26	5.0385	.70128	.13753	4.7552	5.3217	3.50	6.33
21 - 25	12	5.2917	.57790	.16682	4.9245	5.6588	4.00	6.00
26 - 30	15	4.9444	.88342	.22810	4.4552	5.4337	3.83	6.50
Total	204	4.6258	.88639	.06206	4.5035	4.7482	2.17	6.50

ANOVA

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18.275	5	3.655	5.125	.000
Within Groups	141.218	198	.713		
Total	159.493	203			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ciri_Ciri_Pekerjaan

Scheffe

(I) Khidmat	(J) Khidmat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 - 5	6 - 10	.33696	.15738	.471	-.1920	.8660
	11 - 15	.15243	.20243	.989	-.5280	.8329
	16 - 20	-.36817	.20721	.676	-1.0647	.3283
	21 - 25	-.62138	.27375	.401	-1.5415	.2988
	26 - 30	-.27415	.25110	.945	-1.1182	.5699
6 - 10	1 - 5	-.33696	.15738	.471	-.8660	.1920
	11 - 15	-.18452	.18637	.964	-.8110	.4419
	16 - 20	-.70513*	.19156	.022	-1.3490	-.0612
	21 - 25	-.95833*	.26210	.023	-1.8393	-.0773
	26 - 30	-.61111	.23835	.259	-1.4123	.1901
11 - 15	1 - 5	-.15243	.20243	.989	-.8329	.5280
	6 - 10	.18452	.18637	.964	-.4419	.8110
	16 - 20	-.52060	.23001	.404	-1.2937	.2525
	21 - 25	-.77381	.29139	.222	-1.7533	.2056
	26 - 30	-.42659	.27022	.777	-1.3349	.4817
16 - 20	1 - 5	.36817	.20721	.676	-.3283	1.0647
	6 - 10	.70513*	.19156	.022	.0612	1.3490
	11 - 15	.52060	.23001	.404	-.2525	1.2937
	21 - 25	-.25321	.29473	.981	-1.2439	.7375
	26 - 30	.09402	.27382	1.000	-.8264	1.0144
21 - 25	1 - 5	.62138	.27375	.401	-.2988	1.5415
	6 - 10	.95833*	.26210	.023	.0773	1.8393
	11 - 15	.77381	.29139	.222	-.2056	1.7533
	16 - 20	.25321	.29473	.981	-.7375	1.2439
	26 - 30	.34722	.32708	.951	-.7522	1.4467
26 - 30	1 - 5	.27415	.25110	.945	-.5699	1.1182
	6 - 10	.61111	.23835	.259	-.1901	1.4123
	11 - 15	.42659	.27022	.777	-.4817	1.3349
	16 - 20	-.09402	.27382	1.000	-1.0144	.8264
	21 - 25	-.34722	.32708	.951	-1.4467	.7522

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ciri_Ciri_Pekerjaan

Tukey HSD

(I) Khidmat	(J) Khidmat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 - 5	6 - 10	.33696	.15738	.271	-.1159	.7899
	11 - 15	.15243	.20243	.975	-.4301	.7350
	16 - 20	-.36817	.20721	.483	-.9645	.2281
	21 - 25	-.62138	.27375	.211	-1.4092	.1664
	26 - 30	-.27415	.25110	.884	-.9968	.4485
6 - 10	1 - 5	-.33696	.15738	.271	-.7899	.1159
	11 - 15	-.18452	.18637	.921	-.7209	.3518
	16 - 20	-.70513*	.19156	.004	-1.2564	-.1539
	21 - 25	-.95833*	.26210	.004	-1.7126	-.2040
	26 - 30	-.61111	.23835	.111	-1.2970	.0748
11 - 15	1 - 5	-.15243	.20243	.975	-.7350	.4301
	6 - 10	.18452	.18637	.921	-.3518	.7209
	16 - 20	-.52060	.23001	.214	-1.1825	.1413
	21 - 25	-.77381	.29139	.089	-1.6124	.0648
	26 - 30	-.42659	.27022	.614	-1.2042	.3511
16 - 20	1 - 5	.36817	.20721	.483	-.2281	.9645
	6 - 10	.70513*	.19156	.004	.1539	1.2564
	11 - 15	.52060	.23001	.214	-.1413	1.1825
	21 - 25	-.25321	.29473	.956	-1.1014	.5950
	26 - 30	.09402	.27382	.999	-.6940	.8820
21 - 25	1 - 5	.62138	.27375	.211	-.1664	1.4092
	6 - 10	.95833*	.26210	.004	.2040	1.7126
	11 - 15	.77381	.29139	.089	-.0648	1.6124
	16 - 20	.25321	.29473	.956	-.5950	1.1014
	26 - 30	.34722	.32708	.896	-.5941	1.2885
26 - 30	1 - 5	.27415	.25110	.884	-.4485	.9968
	6 - 10	.61111	.23835	.111	-.0748	1.2970
	11 - 15	.42659	.27022	.614	-.3511	1.2042
	16 - 20	-.09402	.27382	.999	-.8820	.6940
	21 - 25	-.34722	.32708	.896	-1.2885	.5941

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY

Ciri_Ciri_Pekerjaan BY Umur

Descriptives

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	4.3333	.82001	.14971	4.0271	4.6395	3.17	6.00
26 - 30	64	4.3906	.97916	.12239	4.1460	4.6352	2.17	6.33
31 - 35	48	4.7465	.77489	.11185	4.5215	4.9715	2.83	6.17
36 - 40	35	4.8381	.78952	.13345	4.5669	5.1093	3.17	6.33
41 - 45	15	5.0000	.89974	.23231	4.5017	5.4983	3.00	6.33
46 - 50	12	5.0417	.75587	.21820	4.5614	5.5219	4.00	6.50
Total	204	4.6258	.88639	.06206	4.5035	4.7482	2.17	6.50

ANOVA

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12.559	5	2.512	3.385	.006
Within Groups	146.934	198	.742		
Total	159.493	203			

POST HOC

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ciri_Ciri_Pekerjaan

Scheffe

(I) Umur	(J) Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20 - 25	26 - 30	-.05729	.19061	1.000	-.6980	.5834
	31 - 35	-.41319	.20049	.516	-1.0871	.2607
	36 - 40	-.50476	.21433	.357	-1.2252	.2157
	41 - 45	-.66667	.27241	.312	-1.5823	.2490
	46 - 50	-.70833	.29424	.331	-1.6974	.2807
26 - 30	20 - 25	.05729	.19061	1.000	-.5834	.6980
	31 - 35	-.35590	.16449	.458	-.9088	.1970
	36 - 40	-.44747	.18110	.301	-1.0562	.1613
	41 - 45	-.60938	.24712	.303	-1.4400	.2213
	46 - 50	-.65104	.27099	.333	-1.5619	.2598
31 - 35	20 - 25	.41319	.20049	.516	-.2607	1.0871
	26 - 30	.35590	.16449	.458	-.1970	.9088
	36 - 40	-.09157	.19148	.999	-.7352	.5520
	41 - 45	-.25347	.25482	.963	-1.1100	.6031
	46 - 50	-.29514	.27803	.951	-1.2297	.6394
36 - 40	20 - 25	.50476	.21433	.357	-.2157	1.2252
	26 - 30	.44747	.18110	.301	-.1613	1.0562
	31 - 35	.09157	.19148	.999	-.5520	.7352
	41 - 45	-.16190	.26585	.996	-1.0555	.7317
	46 - 50	-.20357	.28817	.992	-1.1722	.7651
41 - 45	20 - 25	.66667	.27241	.312	-.2490	1.5823
	26 - 30	.60938	.24712	.303	-.2213	1.4400
	31 - 35	.25347	.25482	.963	-.6031	1.1100
	36 - 40	.16190	.26585	.996	-.7317	1.0555
	46 - 50	-.04167	.33364	1.000	-1.1631	1.0798
46 - 50	20 - 25	.70833	.29424	.331	-.2807	1.6974
	26 - 30	.65104	.27099	.333	-.2598	1.5619
	31 - 35	.29514	.27803	.951	-.6394	1.2297
	36 - 40	.20357	.28817	.992	-.7651	1.1722
	41 - 45	.04167	.33364	1.000	-1.0798	1.1631

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ciri_Ciri_Pekerjaan

Tukey HSD

(I) Umur	(J) Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20 - 25	26 - 30	-.05729	.19061	1.000	-.6058	.4912
	31 - 35	-.41319	.20049	.312	-.9902	.1638
	36 - 40	-.50476	.21433	.178	-1.1216	.1121
	41 - 45	-.66667	.27241	.145	-1.4506	.1173
	46 - 50	-.70833	.29424	.159	-1.5551	.1384
26 - 30	20 - 25	.05729	.19061	1.000	-.4912	.6058
	31 - 35	-.35590	.16449	.260	-.8293	.1175
	36 - 40	-.44747	.18110	.138	-.9687	.0737
	41 - 45	-.60938	.24712	.139	-1.3205	.1018
	46 - 50	-.65104	.27099	.160	-1.4309	.1288
31 - 35	20 - 25	.41319	.20049	.312	-.1638	.9902
	26 - 30	.35590	.16449	.260	-.1175	.8293
	36 - 40	-.09157	.19148	.997	-.6426	.4595
	41 - 45	-.25347	.25482	.919	-.9868	.4799
	46 - 50	-.29514	.27803	.896	-1.0953	.5050
36 - 40	20 - 25	.50476	.21433	.178	-.1121	1.1216
	26 - 30	.44747	.18110	.138	-.0737	.9687
	31 - 35	.09157	.19148	.997	-.4595	.6426
	41 - 45	-.16190	.26585	.990	-.9270	.6032
	46 - 50	-.20357	.28817	.981	-1.0329	.6257
41 - 45	20 - 25	.66667	.27241	.145	-.1173	1.4506
	26 - 30	.60938	.24712	.139	-.1018	1.3205
	31 - 35	.25347	.25482	.919	-.4799	.9868
	36 - 40	.16190	.26585	.990	-.6032	.9270
	46 - 50	-.04167	.33364	1.000	-1.0018	.9185
46 - 50	20 - 25	.70833	.29424	.159	-.1384	1.5551
	26 - 30	.65104	.27099	.160	-.1288	1.4309
	31 - 35	.29514	.27803	.896	-.5050	1.0953
	36 - 40	.20357	.28817	.981	-.6257	1.0329
	41 - 45	.04167	.33364	1.000	-.9185	1.0018

ONEWAY
Ciri_Ciri_Pekerjaan BY Kelulusan

Descriptives

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	4.3111	.67220	.17356	3.9389	4.6834	3.17	5.33
Sarjana Muda	113	4.6047	.82080	.07721	4.4517	4.7577	2.33	6.50
Diploma/STPM	66	4.6869	1.03135	.12695	4.4333	4.9404	2.17	6.33
SPM	10	4.9333	.80584	.25483	4.3569	5.5098	3.17	6.00
Total	204	4.6258	.88639	.06206	4.5035	4.7482	2.17	6.50

ANOVA

Ciri_Ciri_Pekerjaan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.728	3	.909	1.160	.326
Within Groups	156.765	200	.784		
Total	159.493	203			

ONEWAY
motivasi BY Pangkat

Descriptives

motivasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LT DYA	8	3.7692	.72223	.25535	3.1654	4.3730	2.70	4.56
LT	103	3.8150	.52709	.05194	3.7120	3.9180	2.41	5.23
LT KDR	69	4.1258	.53782	.06475	3.9966	4.2550	2.55	5.12
KDR	20	4.3364	.40178	.08984	4.1484	4.5245	3.54	5.07
KEPTEN	4	4.6036	.42798	.21399	3.9226	5.2846	4.35	5.24
Total	204	3.9849	.56146	.03931	3.9074	4.0624	2.41	5.24

ANOVA

motivasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.718	4	2.179	7.847	.000
Within Groups	55.275	199	.278		
Total	63.993	203			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: motivasi

Scheffe

(I) Pangkat	(J) Pangkat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
LT DYA	LT	-.04576	.19344	1.000	-.6472	.5557
	LT KDR	-.35656	.19684	.514	-.9686	.2555
	KDR	-.56720	.22047	.162	-1.2527	.1183
	KEPTEN	-.83440	.32274	.158	-1.8379	.1691
LT	LT DYA	.04576	.19344	1.000	-.5557	.6472
	LT KDR	-.31080*	.08199	.007	-.5657	-.0559
	KDR	-.52144*	.12878	.003	-.9219	-.1210
	KEPTEN	-.78864	.26858	.075	-1.6238	.0465
LT KDR	LT DYA	.35656	.19684	.514	-.2555	.9686
	LT	.31080*	.08199	.007	.0559	.5657
	KDR	-.21064	.13384	.649	-.6268	.2055
	KEPTEN	-.47784	.27105	.541	-1.3206	.3649
KDR	LT DYA	.56720	.22047	.162	-.1183	1.2527
	LT	.52144*	.12878	.003	.1210	.9219
	LT KDR	.21064	.13384	.649	-.2055	.6268
	KEPTEN	-.26720	.28867	.930	-1.1648	.6304
KEPTEN	LT DYA	.83440	.32274	.158	-.1691	1.8379
	LT	.78864	.26858	.075	-.0465	1.6238
	LT KDR	.47784	.27105	.541	-.3649	1.3206
	KDR	.26720	.28867	.930	-.6304	1.1648

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: motivasi

Tukey HSD

(I) Pangkat	(J) Pangkat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
LT DYA	LT	-.04576	.19344	.999	-.5783	.4868
	LT KDR	-.35656	.19684	.370	-.8985	.1853
	KDR	-.56720	.22047	.079	-1.1742	.0398
	KEPTEN	-.83440	.32274	.077	-1.7229	.0541
LT	LT DYA	.04576	.19344	.999	-.4868	.5783
	LT KDR	-.31080*	.08199	.002	-.5365	-.0851
	KDR	-.52144*	.12878	.001	-.8760	-.1669
	KEPTEN	-.78864*	.26858	.030	-1.5280	-.0492
LT KDR	LT DYA	.35656	.19684	.370	-.1853	.8985
	LT	.31080*	.08199	.002	.0851	.5365
	KDR	-.21064	.13384	.516	-.5791	.1578
	KEPTEN	-.47784	.27105	.398	-1.2240	.2683
KDR	LT DYA	.56720	.22047	.079	-.0398	1.1742
	LT	.52144*	.12878	.001	.1669	.8760
	LT KDR	.21064	.13384	.516	-.1578	.5791
	KEPTEN	-.26720	.28867	.887	-1.0619	.5275
KEPTEN	LT DYA	.83440	.32274	.077	-.0541	1.7229
	LT	.78864*	.26858	.030	.0492	1.5280
	LT KDR	.47784	.27105	.398	-.2683	1.2240
	KDR	.26720	.28867	.887	-.5275	1.0619

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY

Motivasi BY Khidmat

Descriptives

motivasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 5	46	3.8898	.55378	.08165	3.7254	4.0543	2.75	5.23
6 - 10	77	3.7944	.58575	.06675	3.6615	3.9274	2.41	5.12
11 - 15	28	3.9886	.54195	.10242	3.7784	4.1987	2.66	4.89
16 - 20	26	4.3538	.32281	.06331	4.2234	4.4842	3.54	4.81
21 - 25	12	4.3259	.31034	.08959	4.1287	4.5230	3.86	4.97
26 - 30	15	4.3353	.42571	.10992	4.0996	4.5711	3.68	5.24
Total	204	3.9849	.56146	.03931	3.9074	4.0624	2.41	5.24

ANOVA

motivasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.985	5	1.997	7.321	.000
Within Groups	54.008	198	.273		
Total	63.993	203			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: motivasi

Scheffe

(I) Khidmat	(J) Khidmat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 - 5	6 - 10	.09539	.09733	.965	-.2318	.4225
	11 - 15	-.09874	.12519	.987	-.5195	.3221
	16 - 20	-.46398*	.12814	.025	-.8947	-.0332
	21 - 25	-.43604	.16929	.254	-1.0051	.1330
	26 - 30	-.44551	.15529	.149	-.9675	.0765
6 - 10	1 - 5	-.09539	.09733	.965	-.4225	.2318
	11 - 15	-.19413	.11526	.725	-.5815	.1933
	16 - 20	-.55937*	.11846	.001	-.9576	-.1612
	21 - 25	-.53143	.16209	.061	-1.0763	.0134
	26 - 30	-.54090*	.14740	.022	-1.0364	-.0454
11 - 15	1 - 5	.09874	.12519	.987	-.3221	.5195
	6 - 10	.19413	.11526	.725	-.1933	.5815
	16 - 20	-.36524	.14224	.258	-.8434	.1129
	21 - 25	-.33730	.18020	.624	-.9430	.2684
	26 - 30	-.34677	.16711	.508	-.9085	.2149
16 - 20	1 - 5	.46398*	.12814	.025	.0332	.8947
	6 - 10	.55937*	.11846	.001	.1612	.9576
	11 - 15	.36524	.14224	.258	-.1129	.8434
	21 - 25	.02794	.18227	1.000	-.5847	.6406
	26 - 30	.01847	.16934	1.000	-.5507	.5877
21 - 25	1 - 5	.43604	.16929	.254	-.1330	1.0051
	6 - 10	.53143	.16209	.061	-.0134	1.0763
	11 - 15	.33730	.18020	.624	-.2684	.9430
	16 - 20	-.02794	.18227	1.000	-.6406	.5847
	26 - 30	-.00947	.20227	1.000	-.6894	.6704
26 - 30	1 - 5	.44551	.15529	.149	-.0765	.9675
	6 - 10	.54090*	.14740	.022	.0454	1.0364
	11 - 15	.34677	.16711	.508	-.2149	.9085
	16 - 20	-.01847	.16934	1.000	-.5877	.5507
	21 - 25	.00947	.20227	1.000	-.6704	.6894

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: motivasi

Tukey HSD

(I) Khidmat	(J) Khidmat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 - 5	6 - 10	.09539	.09733	.924	-.1847	.3755
	11 - 15	-.09874	.12519	.969	-.4590	.2615
	16 - 20	-.46398*	.12814	.005	-.8328	-.0952
	21 - 25	-.43604	.16929	.108	-.9232	.0512
	26 - 30	-.44551	.15529	.051	-.8924	.0014
6 - 10	1 - 5	-.09539	.09733	.924	-.3755	.1847
	11 - 15	-.19413	.11526	.544	-.5258	.1376
	16 - 20	-.55937*	.11846	.000	-.9003	-.2185
	21 - 25	-.53143*	.16209	.015	-.9979	-.0650
	26 - 30	-.54090*	.14740	.004	-.9651	-.1167
11 - 15	1 - 5	.09874	.12519	.969	-.2615	.4590
	6 - 10	.19413	.11526	.544	-.1376	.5258
	16 - 20	-.36524	.14224	.110	-.7746	.0441
	21 - 25	-.33730	.18020	.423	-.8559	.1813
	26 - 30	-.34677	.16711	.305	-.8277	.1341
16 - 20	1 - 5	.46398*	.12814	.005	.0952	.8328
	6 - 10	.55937*	.11846	.000	.2185	.9003
	11 - 15	.36524	.14224	.110	-.0441	.7746
	21 - 25	.02794	.18227	1.000	-.4966	.5525
	26 - 30	.01847	.16934	1.000	-.4689	.5058
21 - 25	1 - 5	.43604	.16929	.108	-.0512	.9232
	6 - 10	.53143*	.16209	.015	.0650	.9979
	11 - 15	.33730	.18020	.423	-.1813	.8559
	16 - 20	-.02794	.18227	1.000	-.5525	.4966
	26 - 30	-.00947	.20227	1.000	-.5916	.5726
26 - 30	1 - 5	.44551	.15529	.051	-.0014	.8924
	6 - 10	.54090*	.14740	.004	.1167	.9651
	11 - 15	.34677	.16711	.305	-.1341	.8277
	16 - 20	-.01847	.16934	1.000	-.5058	.4689
	21 - 25	.00947	.20227	1.000	-.5726	.5916

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY
Motivasi BY Umur

Descriptives

motivasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20 - 25	30	3.6665	.55504	.10134	3.4592	3.8737	2.75	5.23
26 - 30	64	3.7716	.58327	.07291	3.6259	3.9173	2.41	4.90
31 - 35	48	4.1058	.52620	.07595	3.9530	4.2586	2.66	5.12
36 - 40	35	4.2167	.35379	.05980	4.0952	4.3383	3.54	4.97
41 - 45	15	4.3333	.40663	.10499	4.1081	4.5585	3.28	4.78
46 - 50	12	4.3232	.45844	.13234	4.0319	4.6145	3.68	5.24
Total	204	3.9849	.56146	.03931	3.9074	4.0624	2.41	5.24

ANOVA

motivasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.730	5	2.346	8.888	.000
Within Groups	52.263	198	.264		
Total	63.993	203			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: motivasi

Scheffe

(I) Umur	(J) Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20 - 25	26 - 30	-.10518	.11368	.973	-.4873	.2769
	31 - 35	-.43936*	.11957	.022	-.8413	-.0374
	36 - 40	-.55027*	.12783	.003	-.9799	-.1206
	41 - 45	-.66688*	.16247	.006	-1.2130	-.1208
	46 - 50	-.65673*	.17548	.018	-1.2466	-.0669
26 - 30	20 - 25	.10518	.11368	.973	-.2769	.4873
	31 - 35	-.33418*	.09810	.045	-.6639	-.0044
	36 - 40	-.44509*	.10801	.006	-.8081	-.0820
	41 - 45	-.56170*	.14738	.015	-1.0571	-.0663
	46 - 50	-.55155*	.16162	.044	-1.0948	-.0083
31 - 35	20 - 25	.43936*	.11957	.022	.0374	.8413
	26 - 30	.33418*	.09810	.045	.0044	.6639
	36 - 40	-.11091	.11420	.967	-.4948	.2729
	41 - 45	-.22752	.15197	.814	-.7384	.2833
	46 - 50	-.21737	.16582	.886	-.7747	.3400
36 - 40	20 - 25	.55027*	.12783	.003	.1206	.9799
	26 - 30	.44509*	.10801	.006	.0820	.8081
	31 - 35	.11091	.11420	.967	-.2729	.4948
	41 - 45	-.11661	.15855	.990	-.6495	.4163
	46 - 50	-.10646	.17187	.996	-.6841	.4712
41 - 45	20 - 25	.66688*	.16247	.006	.1208	1.2130
	26 - 30	.56170*	.14738	.015	.0663	1.0571
	31 - 35	.22752	.15197	.814	-.2833	.7384
	36 - 40	.11661	.15855	.990	-.4163	.6495
	46 - 50	.01015	.19898	1.000	-.6587	.6790
46 - 50	20 - 25	.65673*	.17548	.018	.0669	1.2466
	26 - 30	.55155*	.16162	.044	.0083	1.0948
	31 - 35	.21737	.16582	.886	-.3400	.7747
	36 - 40	.10646	.17187	.996	-.4712	.6841
	41 - 45	-.01015	.19898	1.000	-.6790	.6587

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: motivasi

Tukey HSD

(I) Umur	(J) Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20 - 25	26 - 30	-.10518	.11368	.940	-.4323	.2220
	31 - 35	-.43936*	.11957	.004	-.7835	-.0953
	36 - 40	-.55027*	.12783	.000	-.9181	-.1824
	41 - 45	-.66688*	.16247	.001	-1.1344	-.1993
	46 - 50	-.65673*	.17548	.003	-1.1617	-.1517
26 - 30	20 - 25	.10518	.11368	.940	-.2220	.4323
	31 - 35	-.33418*	.09810	.010	-.6165	-.0519
	36 - 40	-.44509*	.10801	.001	-.7559	-.1343
	41 - 45	-.56170*	.14738	.003	-.9858	-.1376
	46 - 50	-.55155*	.16162	.010	-1.0167	-.0864
31 - 35	20 - 25	.43936*	.11957	.004	.0953	.7835
	26 - 30	.33418*	.09810	.010	.0519	.6165
	36 - 40	-.11091	.11420	.927	-.4395	.2177
	41 - 45	-.22752	.15197	.667	-.6649	.2098
	46 - 50	-.21737	.16582	.779	-.6946	.2598
36 - 40	20 - 25	.55027*	.12783	.000	.1824	.9181
	26 - 30	.44509*	.10801	.001	.1343	.7559
	31 - 35	.11091	.11420	.927	-.2177	.4395
	41 - 45	-.11661	.15855	.977	-.5729	.3397
	46 - 50	-.10646	.17187	.990	-.6011	.3881
41 - 45	20 - 25	.66688*	.16247	.001	.1993	1.1344
	26 - 30	.56170*	.14738	.003	.1376	.9858
	31 - 35	.22752	.15197	.667	-.2098	.6649
	36 - 40	.11661	.15855	.977	-.3397	.5729
	46 - 50	.01015	.19898	1.000	-.5625	.5828
46 - 50	20 - 25	.65673*	.17548	.003	.1517	1.1617
	26 - 30	.55155*	.16162	.010	.0864	1.0167
	31 - 35	.21737	.16582	.779	-.2598	.6946
	36 - 40	.10646	.17187	.990	-.3881	.6011
	41 - 45	-.01015	.19898	1.000	-.5828	.5625

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY
motivasi BY Kelulusan

Descriptives

motivasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sarjana	15	3.8845	.66250	.17106	3.5176	4.2514	2.66	4.72
Sarjana Muda	113	3.9740	.54503	.05127	3.8724	4.0756	2.55	5.24
Diploma/STPM	66	4.0290	.57441	.07070	3.8878	4.1702	2.41	5.07
SPM	10	3.9682	.56137	.17752	3.5666	4.3697	2.70	4.70
Total	204	3.9849	.56146	.03931	3.9074	4.0624	2.41	5.24

ANOVA

motivasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.296	3	.099	.310	.818
Within Groups	63.697	200	.318		
Total	63.993	203			

LAMPIRAN C - 8

KEPUTUSAN UJIAN KORELASI KAJIAN SEBENAR

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi_Kerja	3.4860	.56553	204
Autonomi	4.0728	.60426	204
Gaji	3.2561	1.03225	204
Ciri_Ciri_Pekerjaan	4.6258	.88639	204

Correlations

		Prestasi_Kerja	Autonomi	Gaji	Ciri_Ciri_Pekerjaan
Prestasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.312**	-.079	.355**
	Sig. (2-tailed)		.000	.259	.000
	N	204	204	204	204
Autonomi	Pearson Correlation	.312**	1	-.056	.289**
	Sig. (2-tailed)	.000		.426	.000
	N	204	204	204	204
Gaji	Pearson Correlation	-.079	-.056	1	.208**
	Sig. (2-tailed)	.259	.426		.003
	N	204	204	204	204
Ciri_Ciri_Pekerjaan	Pearson Correlation	.355**	.289**	.208**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	
	N	204	204	204	204

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN C - 9

UJIAN REGRESI KAJIAN SEBENAR

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi_Kerja	3.4860	.56553	204
Autonomi	4.0728	.60426	204
Gaji	3.2561	1.03225	204
Ciri_Ciri_Pekerjaan	4.6258	.88639	204

Correlations

		Prestasi_Kerja	Autonomi	Gaji	Ciri_Ciri_Pekerjaan
Pearson Correlation	Prestasi_Kerja	1.000	.312	-.079	.355
	Autonomi	.312	1.000	-.056	.289
	Gaji	-.079	-.056	1.000	.208
	Ciri_Ciri_Pekerjaan	.355	.289	.208	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi_Kerja	.	.000	.130	.000
	Autonomi	.000	.	.213	.000
	Gaji	.130	.213	.	.001
	Ciri_Ciri_Pekerjaan	.000	.000	.001	.
N	Prestasi_Kerja	204	204	204	204
	Autonomi	204	204	204	204
	Gaji	204	204	204	204
	Ciri_Ciri_Pekerjaan	204	204	204	204

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.437 ^a	.191	.179	.51257	.191	15.706	3	200	.000

a. Predictors: (Constant), Ciri_Ciri_Pekerjaan, Gaji, Autonomi

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.379	3	4.126	15.706	.000 ^a
	Residual	52.546	200	.263		
	Total	64.925	203			

a. Predictors: (Constant), Ciri_Ciri_Pekerjaan, Gaji, Autonomi

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.972	.292		6.746	.000
	Autonomi	.197	.063	.211	3.150	.002
	Gaji	-.074	.036	-.134	-2.052	.042
	Ciri_Ciri_Pekerjaan	.205	.044	.322	4.708	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

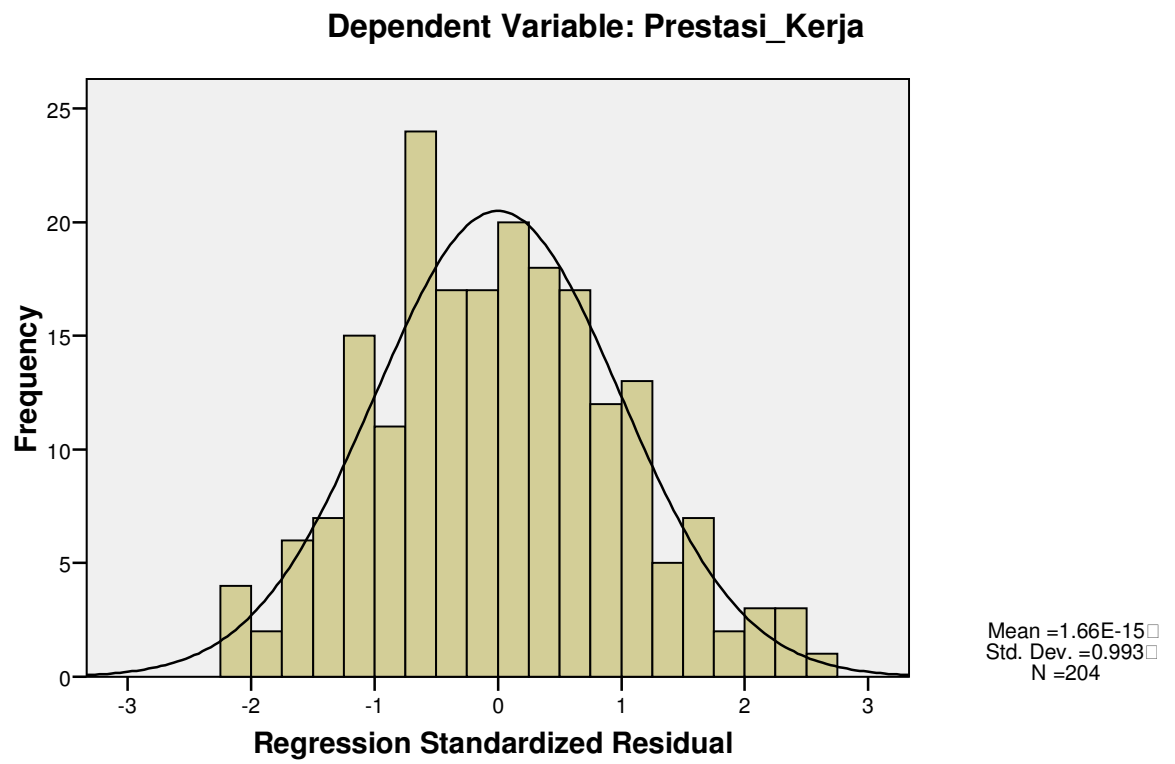
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.7295	4.1175	3.4860	.24694	204
Residual	-1.13406	1.34996	.00000	.50877	204
Std. Predicted Value	-3.063	2.557	.000	1.000	204
Std. Residual	-2.213	2.634	.000	.993	204

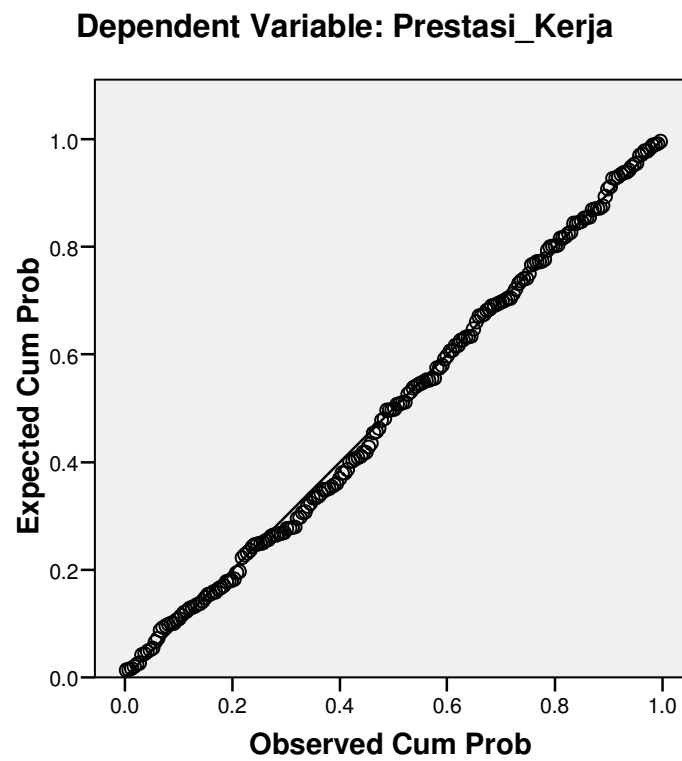
a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi_Kerja

